



*Информационный вестник*  
**«Усть-Енисеец»**

Совместное периодическое печатное издание Караульского сельского Совета депутатов и Администрации сельского поселения Караул муниципального образования «Сельское поселение Караул».

Год основания издания: 2006

Дата 23.01.2024 г.  
Выпуск № 03 (729)

Место издания: Администрация сельского поселения Караул.

## Содержание

### **I раздел: Нормативные правовые акты Караульского сельского Совета депутатов:**

-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1257 «О внесении изменений в Положение об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности в сельском поселении Караул, и денежном содержании лиц, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления, муниципальных органах сельского поселения Караул, утвержденное Решением Караульского сельского Совета депутатов от 31 марта 2010 года № 317».....	2
-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1258 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул».....	3
-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1259 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул».....	14
-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул».....	24
-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1261 «Об утверждении Соглашения о передаче осуществления части полномочий органов местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района органам местного самоуправления сельского поселения Караул по созданию условий для предоставления транспортных услуг населению и организации транспортного обслуживания населения в границах поселения».....	35
-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1262 «О внесении изменений в Решение Караульского сельского Совета депутатов от 20 февраля 2017 года №809 «Об утверждении методики расчета арендной платы за пользование объектами недвижимости, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края и Методики расчета арендной платы за пользование сооружениями, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края».....	38
-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1263 «О признании утратившим силу Решения Караульского сельского Совета депутатов от 10 апреля 2012 года № 442 «О дополнительных основаниях признания безнадежными к взысканию недоимки, задолженности по пеням и штрафам по местным налогам».....	39
-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1264 «О признании утратившим силу Решения Караульского сельского Совета депутатов от 26 апреля 2022 года № 1169 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, финансируемых за счет средств местного бюджета».....	39
-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1265 «Об отмене Решения Караульского сельского Совета депутатов от 14 декабря 2023 года № 1251 «О внесении изменений и дополнений в Устав муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края».....	40
-Решение Караульского сельского Совета депутатов от «19» января 2024г. № № 1266 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул».....	40

### **II раздел: Нормативные правовые акты Администрации сельского поселения Караул:**

-Постановление Администрации сельского поселения Караул от 23 января 2024 года № 2-П «О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 29 ноября 2023 года № 69-П «Об утверждении Регламента реализации полномочий Администрации сельского поселения Караул по взысканию дебиторской задолженности по доходам бюджета Красноярского края (штрафов), налагаемых по результатам рассмотрения дел об административных правонарушениях административной комиссией сельского поселения Караул».....	49
-Постановление Администрации сельского поселения Караул от 23 января 2024 года № 3-П «О признании утратившими силу постановлений Администрации сельского поселения Караул, регламентирующих систему оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края».....	50

### **III раздел: Официальные сообщения и материалы. Обращения граждан и трудовых коллективов:**



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

РЕШЕНИЕ

от «19» января 2024 г.

№ 1257

**О внесении изменений в Положение об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности в сельском поселении Караул, и денежном содержании лиц, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления, муниципальных органах сельского поселения Караул, утвержденное Решением Караульского сельского Совета депутатов от 31 марта 2010 года № 317**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 24 апреля 2008 года № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караульский сельский Совет депутатов

**РЕШИЛ:**

1. В Положение об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности в сельском поселении Караул, и денежном содержании лиц, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления, муниципальных органах сельского поселения Караул, утвержденное Решением Караульского сельского Совета депутатов от 31 марта 2010 года № 317 (в ред. Решений Караульского сельского Совета депутатов от 22 июля 2010 года № 332, от 12 мая 2011 года № 387, от 30 ноября 2011 года № 408, от 20 февраля 2012 года № 430, от 10 апреля 2012 года № 448, от 27 сентября 2012 года № 461, от 29 октября 2012 года № 475, от 30 августа 2013 года № 543, от 30 октября 2013 года № 558, от 12 февраля 2014 года № 582, от 29 апреля 2015 года № 670, от 25 сентября 2015 года № 699, от 26 ноября 2015 года № 708, от 12 декабря 2017 года № 851, от 25 августа 2018 года № 920, от 21 сентября 2018 года № 935, от 16 ноября 2018 года № 953, от 12 сентября 2019 года № 1015, от 10 февраля 2020 года № 1053, от 16 апреля 2020 года, № 1062, от 26 июня 2020 года № 1066, от 16 сентября 2020 года № 1071, от 27 ноября 2020 года № 1074, от 26 апреля 2022 года № 1163, от 24 ноября 2022 года № 1191, от 19 июня 2023 года № 1221) внести следующие изменения:

1) в пункте 1.1 раздела 1:

а) в абзаце втором подпункта 2 слово «месячного» исключить;

б) в абзаце четвертом подпункта 3 слова «денежного поощрения» заменить словами «ежемесячного денежного поощрения»;

в) дополнить подпунктом 3<sup>1</sup> следующего содержания:

«3<sup>1</sup>) размеры ежемесячного денежного поощрения, определенные в соответствии с подпунктами 2 и 3 настоящего пункта, увеличиваются на 3000 рублей;»;

г) дополнить подпунктом 3<sup>2</sup> следующего содержания:

«3<sup>2</sup>) В месяце, в котором выборным должностным лицам и лицам, замещающим иные муниципальные должности, начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размеры ежемесячного денежного поощрения, определенные в соответствии с подпунктами 2-3<sup>1</sup> настоящего пункта, увеличиваются на размер, рассчитываемый по формуле:

$EДП_{ув} = Отп \times Кув - Отп, (1)$

где:

$EДП_{ув}$  – размер увеличения ежемесячного денежного поощрения, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, руб.;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, руб.;

Кув – коэффициент увеличения ежемесячного денежного поощрения.

Кув рассчитывается в случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года.

$Кув = (ОТ1 + (3000 \text{ руб.} \times Кмес \times Крк) + ОТ2) / (ОТ1 + ОТ2), (2)$

где:

ОТ1 – выплаты, фактически начисленные выборным должностным лицам и лицам, замещающим иные муниципальные должности, учитываемые при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года, руб.;

ОТ2 – выплаты, фактически начисленные выборным должностным лицам и лицам, замещающим иные муниципальные должности, учитываемые при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года, руб.;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;»;

2) пункт 1.2 раздела 1 изложить в следующей редакции:

«1.2. На денежное вознаграждение и ежемесячное денежное поощрение, выплачиваемое дополнительно к денежному вознаграждению, на размер увеличения ежемесячного денежного поощрения конкретного должностного лица, а также на премии начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях

Красноярского края с особыми климатическими условиями, размер которых не может превышать размер, установленный федеральными и краевыми нормативными правовыми актами.»;

3) в пункте 2.8 раздела 2:

а) в абзаце шестом подпункта 2.8.5 слова «денежного поощрения» заменить словами «ежемесячного денежного поощрения»;

б) дополнить подпунктом 2.8.6 следующего содержания:

«2.8.6. Размеры ежемесячного денежного поощрения, определенные в соответствии с подпунктами 2.8.1-2.8.5 настоящего пункта, увеличиваются на 3000 рублей.»;

в) дополнить подпунктом 2.8.7 следующего содержания:

«В месяце, в котором муниципальному служащему начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размеры ежемесячного денежного поощрения, определенные в соответствии с подпунктами 2.8.1 – 2.8.5 настоящего пункта, увеличиваются на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{ЕДПуВ} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

ЕДПуВ – размер увеличения ежемесячного денежного поощрения, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, руб.;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, руб.;

Кув – коэффициент увеличения ежемесячного денежного поощрения.

Кув рассчитывается в случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года.

$$\text{Кув} = (\text{ОТ1} + (3000 \text{ руб.} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{ОТ2}) / (\text{ОТ1} + \text{ОТ2}), (2)$$

где:

ОТ1 – выплаты, фактически начисленные муниципальным служащим, учитываемые при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года, руб.;

ОТ2 – выплаты, фактически начисленные муниципальным служащим, учитываемые при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года, руб.;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.»;

4) в разделе 3:

а) в абзаце втором пункта 3.1 слова «денежного поощрения» заменить словами «ежемесячного денежного поощрения»;

б) абзац третий пункта 3.1 изложить в следующей редакции:

« - размера фонда оплаты труда (за исключением Главы сельского поселения Караул), который формируется из расчета среднемесячного базового должностного оклада ведущего специалиста с коэффициентом 1,08, количества должностных окладов, предусматриваемых при расчете размера фонда оплаты труда (66,9), увеличенного на сумму средств, обеспечивающую выплату увеличения ежемесячного денежного поощрения в соответствии с подпунктом 2.8.6 пункта 2.8 раздела 2 настоящего Положения, с учетом средств на выплату районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

в) в пункте 3.4. слово «Работодатель» заменить словами «Представитель нанимателя»;

г) дополнить пунктом 3.6 следующего содержания:

«3.6. Объем средств, определенный в соответствии с пунктами 3.2 и 3.3 раздела 3 настоящего Положения, подлежит увеличению на сумму средств, обеспечивающую выплату увеличения ежемесячного денежного поощрения в соответствии с подпунктом 2.8.6 пункта 2.8 раздела 2 настоящего Положения (в расчёте на год).».

2. Опубликовать настоящее Решение в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и разместить на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого района Красноярского края.

3. Настоящее Решение вступает в силу со дня, следующего за днём его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

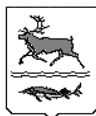
Подпункт «г» пункта 1 и подпункт «в» пункта 3 части 1 настоящего Решения действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

**Председатель Караульского  
сельского Совета депутатов**

**Глава сельского поселения Караул**

\_\_\_\_\_ Д.В. Рудник

\_\_\_\_\_ Н.Б. Гурина



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караулский сельский Совет депутатов

**Решил:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул согласно приложению к настоящему Решению.

2. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и размещению на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.

3. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Абзацы пятый – восемнадцатый пункта 4.4 статьи 4 приложения к настоящему Решению действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

**Председатель Караульского  
сельского Совета депутатов**

**Глава сельского поселения Караул**

\_\_\_\_\_ **Д.В. Рудник**

\_\_\_\_\_ **Н.Б. Гурина**

Приложение  
к Решению Караульского сельского Совета депутатов  
от 19 января 2024 года №1258

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств»  
сельского поселения Караул**

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул (далее - учреждение), финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края (далее - поселение) и определяет особенности установления системы оплаты труда работников учреждения.

Под работниками учреждения понимаются работники муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул (далее - работники учреждений).

**Статья 1. Общие положения**

1.1. Система оплаты труда работников учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) единого квалификационного справочника должностей работников культуры, искусства и кинематографии;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ж) мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Указанное увеличение (индексация) производится в размере и в сроки, определяемые в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

1.5. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

2.3. Размер уровневого коэффициента конкретному работнику определяется работодателем – Главой сельского поселения Караул в отношении директора учреждения; директором учреждения в зависимости от его профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, к уровню образования (среднее, среднее - специальное или высшее) необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы - в отношении работников учреждения.

Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

2.4. Изменение размера заработной платы производится в случаях, влияющих на изменение заработной платы.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности начисление заработной платы, производится исходя из более высокого разряда оплаты труда, с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной и по занимаемой, в порядке совместительства, должностям (видам работ), а также за расширение зоны обслуживания производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2.6. Для оформления структуры штатного состава и штатной численности в учреждении директор учреждения утверждает штатное расписание и его изменения и согласовывает штатное расписание и все изменения к нему с Главой сельского поселения Караул.

### **Статья 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в сельской местности;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий,
- другие выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края и нормативными правовыми актами сельского поселения Караул, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

3.5. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4 статьи 3 определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **Статья 4 . Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.3 настоящей статьи. Размер выплаты в процентах к окладу составляет до 500%.

4.3. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудоовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный для Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района в соответствии со статьей 4 Закона Красноярского края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» № 9-3864 от 29 октября 2009 года.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим

пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени, рассчитанной с учетом предусмотренных пунктом 4.1 выплат.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### 4.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работнику по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работнику по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В месяце, в котором производится начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года (пропорционально отработанному времени);

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников устанавливаются согласно **приложениям № 6-8** к настоящему Положению.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.3 настоящей статьи.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

## Статья 5. Персональные выплаты стимулирующего характера

Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

5.1. За опыт работы работникам учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности должностей научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

- до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

- до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

- до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Заслуженный»;

- до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Народный»;

- работники, имеющие ордена, медали, значки Министерства культуры РСФСР за отличную работу, устанавливается надбавка в размере 1 МРОТ.

Надбавки к окладам за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака устанавливаются по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему больший размер.

5.2. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливается персональная выплата. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период, рассчитанной с учетом предусмотренных п. 4.1 выплат.

5.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, устанавливается персональная выплата стимулирующего характера в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на три года с момента заключения трудового договора.

5.4. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются работникам:

- в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;
- педагогическим работникам предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается Руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

## **Статья 6. Единовременная материальная помощь**

6.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

6.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 6 000 рублей по каждому основанию.

6.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
- в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

6.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 11 000 рублей.

6.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 11 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела - в размере 25 000 рублей.

6.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

6.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

## **Статья 7. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения в соответствии с **приложением № 4** к настоящему Положению.

7.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

7.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается Распоряжением Администрации сельского поселения Караул и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

7.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемых Администрацией сельского поселения Караул.

7.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

7.7. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных статьями 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

7.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю и его заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно **приложению № 9** к настоящему Положению.



7.9. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителю учреждения и его заместителям:

- в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;
- за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:
  - до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);
  - до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Заслуженный»;
  - до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Народный»;
- за сложность, напряженность и особый режим работы до 100 %.

7.10. Специальная краевая выплата устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 статьи 4 настоящего Положения.

7.11. Выплаты по итогам работы:

Выплаты по итогам работы за период (квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя и его заместителей за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение 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.

7.12. Подведение итогов достижения показателей по итогам квартала, года для руководителя учреждения и оценка выполнения показателей руководителя учреждения осуществляется Администрацией сельского поселения Караул. Оценка выполнения показателей работы заместителя руководителя осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

7.13. Выплаты по итогам работы по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

7.14. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 6 настоящего Положения.

7.15. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру оклада (должностного оклада) руководителя учреждения. Количество окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется Администрацией сельского поселения Караул, но не выше предельного количества окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленных **приложением № 5** к настоящему Положению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения может направляться на стимулирование работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией сельского поселения Караул.

7.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности:

- руководителю учреждения до 3,0;
- заместителям руководителя до 2,5.

7.17. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитываемой в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления поселения в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным.

7.18. Ответственность за достоверное и своевременное представление в Администрацию сельского поселения Караул информации о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, для дальнейшего размещения на официальном сайте органов местного самоуправления поселения возлагается на руководителя учреждения.

## Статья 8. Заключительные и переходные положения

1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

2. При переходе на систему оплаты труда в соответствии с настоящим Положением обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КАРАУЛ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

1.1. По учреждению дополнительного образования:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (преподаватель)	
4 квалификационный уровень: Преподаватель	8 912,00

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям директора, специалистов и служащих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: Делопроизводитель, секретарь	4 053,00

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений;	3 481,00

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул

**Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул**

Наименование должности (профессии)	уровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников Преподаватель	1,2-1,5

**Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами**

Должность	Уровневый коэффициент
Директор учреждения дополнительного образования	1,0-1,7

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. К показателям для отнесения учреждения к группе по оплате труда директора учреждения дополнительного образования:
- количество обучающихся в учреждении;
  - количество работников в учреждении, имеющих первую и высшую квалификационную категорию.

2. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.
3. За директором учреждения находящегося на капитальном ремонте сохраняется группа по оплате труда директора учреждения, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.
4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией сельского поселения Караул на основании контрольных показателей, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
5. При расчете показателей отнесения учреждения к группе по оплате труда директора учреждения необходимо учитывать следующее:
- Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.
  - Администрация сельского поселения Караул, в ведении которого находится учреждение, не более одного раза в год, вправе отнести учреждение к более высокой группе при увеличении объемов проводимой работы, достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также к более низкой группе - при снижении качества работы.

**Контрольные показатели  
МКУ ДО «Детская школа искусств» сельского поселения Караул**

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Количество обучающихся в учреждении, чел.	Свыше 500	Свыше 251 до 500	Свыше 151 до 250	До 150
2	Количество работников в учреждении, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, чел.	Свыше 20	Свыше 16 до 20	Свыше 11 до 15	До 10

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ  
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Учреждение дополнительного образования	2,6 – 3,0	2,1 – 2,5	1,8 – 2,0	1,5 – 1,7

Приложение № 5

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул

**КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ,  
УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, В ГОД**

№ п/п	Учреждение	Количество должностных окладов руководителя учреждения, в год
1	Учреждение дополнительного образования	до 35

Приложение № 6

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ  
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Количество баллов
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	10 - 20
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	10 - 20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	10 - 20
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	10 - 20
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	10 - 20

Приложение № 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Количество баллов
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	10 - 30
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10 - 30
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	20 - 40
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	20 - 50
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	20 - 50

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 8

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Количество баллов
Специалисты	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	10-20
		Достижение установленных показателей результатов труда	15-30
		Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	5-10
Рабочие и младший обслуживающий персонал	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	15-30
		Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	15-30

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений (по результатам работы за предыдущий квартал)	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты</b>			
Руководитель учреждения, (заместитель)	Сложность организации и управления учреждением	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 30
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач стоящих перед обществом	до 20
		Достижение конкурентно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 30
		Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
		Выполнение показателей результативности деятельности учреждения: От 95 до 98% От 98 до 100% Более 100%	до 30 от 30 до 40 от 40 до 50
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Руководитель учреждения, (заместитель)	Обеспечение безопасных условий в учреждении	Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных замечаний на работу учреждения или действия руководителя	до 40
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: От 80 до 90% От 90 до 100%	до 20 от 20 до 30



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

от 19 января 2024 года

№ 1259

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караульский сельский Совет депутатов

**Решил:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул согласно приложению к настоящему Решению.

2. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и размещению на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.

3. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Абзацы пятый – восемнадцатый пункта 4.4 статьи 4 приложения к настоящему Решению действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

**Председатель Караульского  
сельского Совета депутатов**

**Глава сельского поселения Караул**

\_\_\_\_\_ **Д.В. Рудник**

\_\_\_\_\_ **Н.Б. Гурина**

Приложение  
к Решению Караульского сельского Совета депутатов  
от 19 января 2024 года №1259

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул**

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул (далее - учреждение), финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края (далее - поселение) и определяет особенности установления системы оплаты труда работников учреждения.

Под работниками учреждения понимаются работники муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул (далее - работники учреждений).

**Статья 1. Общие положения**

1.1. Система оплаты труда работников учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) единого квалификационного справочника должностей работников культуры, искусства и кинематографии;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Указанное увеличение (индексация) производится в размере и в сроки, определяемые в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

1.5. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

2.3. Размер уровневого коэффициента конкретному работнику определяется работодателем – Главой сельского поселения Караул в отношении директора учреждения; директором учреждения в зависимости от его профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, к уровню образования (среднее, среднее - специальное или высшее) необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы - в отношении работников учреждения.

Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

2.4. Изменение размера заработной платы производится в случаях, влияющих на изменение заработной платы.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности начисление заработной платы, производится исходя из более высокого разряда оплаты труда, с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной и по занимаемой, в порядке совместительства, должностям (видам работ), а также за расширение зоны обслуживания производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

2.6. Для оформления структуры штатного состава и штатной численности в учреждении директор учреждения утверждает штатное расписание и его изменения и согласовывает штатное расписание и все изменения к нему с Главой сельского поселения Караул.

## **Статья 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в сельской местности;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий,
- другие выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края и нормативными правовыми актами сельского поселения Караул, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

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

- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

3.5. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4 статьи 3 определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **Статья 4 . Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;



- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.3 настоящей статьи. Размер выплаты в процентах к окладу составляет до 500%.

4.3. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный для Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района в соответствии со статьей 4 Закона Красноярского края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» № 9-3864 от 29 октября 2009 года.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени, рассчитанной с учетом предусмотренных пунктом 4.1 настоящей статьи выплат.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работнику по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работнику по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;  
Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года (пропорционально отработанному времени);

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников устанавливаются согласно **приложениям № 6-8** к настоящему Положению.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.3 настоящей статьи.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

## Статья 5. Персональные выплаты стимулирующего характера

Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

5.1. За опыт работы работникам учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

- до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);
- до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;
- до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания

«Заслуженный»;

- до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания

«Народный»;

- библиотечным работникам, имеющим ордена и медали, полученные за достижения в области библиотечного дела, значки Министерства культуры РСФСР за отличную работу, устанавливается надбавка в размере 1 МРОТ;

Надбавки к окладам за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака устанавливаются по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему больший размер.

5.2. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливается персональная выплата. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период, рассчитанной с учетом предусмотренных п. 4.1 настоящей статьи выплат.

5.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, устанавливается персональная выплата стимулирующего характера в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на три года с момента заключения трудового договора.

## Статья 6. Единовременная материальная помощь

6.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

6.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 6 000 рублей по каждому основанию.

6.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

- в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

6.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 11 000 рублей.

6.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 11 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела - в размере 25 000 рублей.

6.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

6.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

## Статья 7. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого учреждением с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения в соответствии с **приложением № 4** к настоящему Положению.

7.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

7.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается Распоряжением Администрации сельского поселения Караул и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

7.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемых Администрацией сельского поселения Караул.

7.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

7.7. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных статьей 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

7.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, качество выполняемых работ устанавливаются руководителю и его заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно **приложению № 9** к настоящему Положению.

7.9. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителю учреждения и его заместителям:

- в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;

- за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

- до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

- до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания

«Заслуженный»;

- до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания

«Народный»;

- за сложность, напряженность и особый режим работы до 100 %.

7.10. Специальная краевая выплата устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 статьи 4 настоящего Положения.

7.11. Выплаты по итогам работы:

Выплаты по итогам работы за период (квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя и его заместителей за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение 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.

7.12. Подведение итогов достижения показателей по итогам квартала, года для руководителя учреждения и оценка выполнения показателей руководителя осуществляется Администрацией сельского поселения Караул. Оценка выполнения показателей работы заместителя руководителя осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

7.13. Выплаты по итогам работы по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

7.14. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 6 настоящего Положения.

7.15. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру оклада (должностного оклада) руководителя учреждения. Количество окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется Администрацией сельского поселения Караул, но не выше предельного количества окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленных **приложением № 5** к настоящему Положению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения может направляться на стимулирование работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией сельского поселения Караул.

7.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности:

- руководителю учреждения до 3,0;

- заместителям руководителя до 2,5.

7.17. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитываемой в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления поселения в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным.

7.18. Ответственность за достоверное и своевременное представление в Администрацию сельского поселения Караул информации о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, для дальнейшего размещения на официальном сайте органов местного самоуправления поселения возлагается на руководителя учреждения.

## **Статья 8. Заключительные и переходные положения**

1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

2. При переходе на систему оплаты труда в соответствии с настоящим Положением обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система»

сельского поселения Караул

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»  
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КАРАУЛ**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":</i>	
<i>библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, специалист по учетно-хранительской документации, администратор</i>	11 559,00
<i>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":</i>	
<i>заведующий отделом (сектором) библиотеки</i>	15 091,00

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям директоров, специалистов и служащих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</i>	
2 квалификационный уровень: <i>заведующий хозяйством</i>	4 943,00

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"</i>	
1 квалификационный уровень: <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; источник, кочегар</i>	3 481,00

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Заведующий библиотекой</i>	15 091,00

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул

#### Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов по общеотраслевым профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	уровневые коэффициенты
2 квалификационный уровень	<i>Заведующий хозяйством</i>	1,0-1,2

#### 1. Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников культуры

Наименование должности (профессии)	уровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» <i>Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки</i>	1,0-1,5
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» <i>Заведующий отделом (сектором) библиотеки;</i>	1,0-1,8

**2. Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами**

Должность	Уровневый коэффициент
Директор учреждения культуры	1,0-1,7
Заведующий библиотекой	1,0-1,7

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

- К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя МКУК «ЦБС» сельского поселения Караул относятся:
  - число посетителей;
  - количество книговыдач.
- Группа по оплате труда руководителя определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.
- За руководителем учреждения находящегося на капитальном ремонте сохраняется группа по оплате труда руководителя учреждения, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.
- Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией сельского поселения Караул на основании контрольных показателей, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
- При расчете показателей отнесения учреждения к группе по оплате труда директора учреждения необходимо учитывать следующее:
  - Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.
  - Администрация сельского поселения Караул, в ведении которой находится учреждение, не более одного раза в год, вправе отнести учреждение к более высокой группе при увеличении объемов проводимой работы, достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также к более низкой группе - при снижении качества работы.

**Контрольные показатели  
МКУК «Централизованная библиотечная система»  
сельского поселения Караул**

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Количество читателей, тыс. человек	Свыше 20	Свыше 15 до 20	Свыше 8 до 15	До 8
2	Количество книговыдач, тыс. экземпляров	Свыше 400	Свыше 300 до 400	Свыше 100 до 300	До 100

При отнесении ЦБС к группам по оплате труда учитывается общее число читателей и количество книговыдач в системе в целом, включая показатели филиалов.

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ  
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
ДИРЕКТОРОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Библиотеки	2,7 – 2,9	2,5 – 2,7	2,3 – 2,5	2,2 – 2,3

Приложение № 5

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул

**КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,  
УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, В ГОД**

N п/п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, в год
1	Библиотеки	до 35

Приложение № 6

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ  
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Количество баллов
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	10 - 20
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	10 - 20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	10 - 20
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	10 - 20
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	10 - 20

Приложение № 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Количество баллов

Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	10 - 30
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10 - 30
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	20 - 40
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	20 - 50
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	20 - 50

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 8

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Количество баллов
Специалисты	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	10-20
		Достижение установленных показателей результатов труда	15-30
		Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	5-10
Рабочие и младший обслуживающий персонал	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	15-30
		Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	15-30

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений (по результатам работы за предыдущий квартал)	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты</b>				
Руководитель учреждения, (заместитель)	Сложность организации и управления учреждением	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 30	
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20	
		Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач стоящих перед обществом	до 20	
		Достижение конкурентно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 30	
		Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30	
		Выполнение показателей результативности деятельности учреждения: От 95 до 98% От 98 до 100% Более 100%		до 30 от 30 до 40 от 40 до 50
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Руководитель учреждения, (заместитель)	Обеспечение безопасных условий в учреждении	Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50	
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных замечаний на работу учреждения или действия руководителя	до 40	
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90% от 90 до 100%	до 20 от 20 до 30	





**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

от 19 января 2024 года

№ 1260

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караульский сельский Совет депутатов

**Решил:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул согласно приложению к настоящему Решению.
2. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и размещению на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.
3. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Абзацы пятый – восемнадцатый пункта 4.4 статьи 4 приложения к настоящему Решению действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

**Председатель Караульского  
сельского Совета депутатов**

**Глава сельского поселения Караул**

\_\_\_\_\_ Д.В. Рудник

\_\_\_\_\_ Н.Б. Гурина

Приложение  
к Решению Караульского сельского Совета депутатов  
от 19 января 2024 года №1260

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив»  
сельского поселения Караул**

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул (далее - учреждение), финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края (далее - поселение) и определяет особенности установления системы оплаты труда работников учреждения.

Под работниками учреждения понимаются работники муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул (далее - работники учреждений).

**Статья 1. Общие положения**

- 1.1. Система оплаты труда работников учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
  - выплаты компенсационного характера;
  - выплаты стимулирующего характера.
- 1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.
- 1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:
- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - в) единого квалификационного справочника должностей работников культуры, искусства и кинематографии;
  - г) государственных гарантий по оплате труда;
  - д) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
  - е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Указанное увеличение (индексация) производится в размере и в сроки, определяемые в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

1.5. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

2.3. Размер уровневого коэффициента конкретному работнику определяется работодателем – Главой сельского поселения Караул в отношении директора учреждения; директором учреждения в зависимости от его профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, к уровню образования (среднее, среднее - специальное или высшее) необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы - в отношении работников учреждения.

Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

2.4. Изменение размера заработной платы производится в случаях, влияющих на изменение заработной платы.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности начисление заработной платы, производится исходя из более высокого разряда оплаты труда, с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

2.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной и по занимаемой, в порядке совместительства, должностям (видам работ), а также за расширение зоны обслуживания производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2.6. Для оформления структуры штатного состава и штатной численности в учреждении директор учреждения утверждает штатное расписание и его изменения и согласовывает штатное расписание и все изменения к нему с Главой сельского поселения Караул.

## **Статья 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в сельской местности;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий,
- другие выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края и нормативными правовыми актами сельского поселения Караул, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

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

- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

3.5. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4 статьи 3 определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **Статья 4 . Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.3 настоящей статьи. Размер выплаты в процентах к окладу составляет до 500%.

4.3. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный для Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района в соответствии со статьей 4 Закона Красноярского края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» № 9-3864 от 29 октября 2009 года.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени, рассчитанной с учетом предусмотренных пунктом 4.1 выплат.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работнику по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работнику по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года (пропорционально отработанному времени);

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников устанавливаются согласно **приложениям № 6-8** к настоящему Положению.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.3 настоящей статьи.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

## Статья 5. Персональные выплаты стимулирующего характера

Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

5.1. За опыт работы работникам учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

- до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);
- до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;
- до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания

«Заслуженный»;

- до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания

«Народный»;

- работники имеющие ордена, медали, значки Министерства культуры РСФСР за отличную работу, устанавливается надбавка в размере 1

МРОТ.

Надбавки к окладам за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака устанавливаются по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему больший размер.

5.2. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливается персональная выплата. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период, рассчитанной с учетом предусмотренных п. 4.1 выплат.

5.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, устанавливается персональная выплата стимулирующего характера в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на три года с момента заключения трудового договора.

## Статья 6. Единовременная материальная помощь

6.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

6.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 6 000 рублей по каждому основанию.

6.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

- в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

6.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 11 000 рублей.

6.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 11 000 рублей;

- при необходимости вывоза тела - в размере 25 000 рублей.

6.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

6.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

## Статья 7. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения в соответствии с **приложением № 4** к настоящему Положению.

7.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

7.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается Распоряжением Администрации сельского поселения Караул и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

7.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемых Администрацией сельского поселения Караул.

7.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

7.7. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных статьей 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

7.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю и его заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно **приложению № 9** к настоящему Положению.

7.9. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителю учреждения и его заместителям:

- в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;

- за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

- до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

- до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания

«Заслуженный»;

- до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Народный»;

- за сложность, напряженность и особый режим работы до 100 %.

7.10. Специальная краевая выплата устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 статьи 4 настоящего Положения.

7.11. Выплаты по итогам работы:

Выплаты по итогам работы за период (квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя и его заместителей за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение 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.

7.12. Подведение итогов достижения показателей по итогам квартала, года для руководителя учреждения и оценка выполнения показателей руководителя осуществляется Администрацией сельского поселения Караул. Оценка выполнения показателей работы заместителя руководителя осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

7.13. Выплаты по итогам работы по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

7.14. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 6 настоящего Положения.

7.15. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру оклада (должностного оклада) руководителя учреждения. Количество окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется Администрацией сельского поселения Караул, но не выше предельного количества окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленных **приложением № 5** к настоящему Положению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения может направляться на стимулирование работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией сельского поселения Караул.

7.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности:

- руководителю учреждения до 3,0;

- заместителям руководителя до 2,5.

7.17. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитываемой в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления поселения в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным.

7.18. Ответственность за достоверное и своевременное представление в Администрацию сельского поселения Караул информации о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, для дальнейшего размещения на официальном сайте органов местного самоуправления поселения возлагается на руководителя учреждения.

## **Статья 8. Заключительные и переходные положения**

1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

2. При переходе на систему оплаты труда в соответствии с настоящим Положением обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЦЕНТР НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА И КУЛЬТУРНЫХ ИНИЦИАТИВ» СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КАРАУЛ**

1. 1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава":</i>	
<i>контролер билетов</i>	5 880,00
<i>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":</i>	
<i>ведущий дискотеки; аккомпаниатор</i>	8 575,00
<i>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":</i>	
<i>художник-реставратор; репетитор по вокалу; администратор; методист клубного учреждения (центра народного творчества); артист танцевального коллектива; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; артист ансамбля, специалист по учетно-хранительской документации</i>	11 559,00
<i>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":</i>	
<i>заведующий отделом (сектором) дома культуры, центра народного творчества; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования, балетмейстер - постановщик</i>	15 091,00

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"</i>	
<i>1 квалификационный уровень: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож; уборщик служебных помещений; машинист (кочегар) котельной</i>	3 481,00
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"</i>	
<i>1 квалификационный уровень: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (4,5 разряд ТС)</i>	4 053,00
<i>2 квалификационный уровень: Резчик по кости и рогу, художник росписи по ткани</i>	4 943,00

3. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Художественный руководитель	15 091,00

**Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул****Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов по отраслевым профессиям рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Уровневые коэффициенты
1 квалификационный разряд	<i>Машинист (кочегар) котельной</i>	1,0-1,5
2 квалификационный уровень	<i>Резчик по кости и рогу Художник росписи по ткани</i>	1,0-1,2

**Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников культуры**

Наименование должности (профессии)	Уровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
<i>контролер билетов</i>	1,0-1,2
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
<i>ведущий дискотеки; аккомпаниатор</i>	1,0-1,2
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
<i>художник-реставратор; репетитор по вокалу; администратор; методист, клубного учреждения (центра народного творчества); артист танцевального коллектива; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; артист ансамбля, специалист по учетно-хранительской документации</i>	1,0-1,5
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
<i>заведующий отделом (сектором) дома культуры, центра народного творчества; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования; балетмейстер – постановщик.</i>	1,0-1,8

**Уровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами**

Должность	Уровневый коэффициент
<i>Директор учреждения культуры</i>	1,0-1,7
<i>Художественный руководитель</i>	1,0-1,7

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

- К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда директора учреждения клубного типа относятся:
  - количество массовых мероприятий;
  - количество постоянно действующих в течение года клубных формирований.
- Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

3. За директором учреждения находящегося на капитальном ремонте сохраняется группа по оплате труда директора учреждения, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией сельского поселения Караул на основании контрольных показателей, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5. При расчете показателей отнесения учреждения к группе по оплате труда директора учреждения необходимо учитывать следующее:

- Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

- Администрация сельского поселения Караул, в ведении которой находится учреждение, не более одного раза в год, вправе отнести учреждение к более высокой группе при увеличении объемов проводимой работы, достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также к более низкой группе - при снижении качества работы.

**Контрольные показатели  
по муниципальному казенному учреждению культуры  
«Центр народного творчества и культурных инициатив»  
сельского поселения Караул**

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Количество массовых мероприятий, ед.	Свыше 320	Свыше 270 до 320	Свыше 220	От 100 до 220
2	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, ед.	Свыше 29	Свыше 15 до 29	Свыше 10 до 15	От 2 до 10

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив»  
сельского поселения Караул

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ  
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Учреждение	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	
1	Учреждение культуры клубного типа, центры народного творчества	2,7 – 3,0	2,5 – 2,7	2,3 – 2,5	2,2

Приложение № 5

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив»  
сельского поселения Караул

**КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ,  
УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, В ГОД**

№ п/п	Учреждения	Количество окладов учреждения, в год	должностных руководителей
1	Учреждения культуры клубного типа, центры народного творчества	до 35	



**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ  
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Количество баллов
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	10 - 20
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	10 - 20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	10 - 20
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	10 - 20
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	10 - 20

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Количество баллов
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	10 - 30
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10 - 30
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	20 - 40
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	20 - 50

Непосредственное участие в реализации проектов, программ
--

20 - 50
---------

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 8

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Количество баллов
Специалисты	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	10-20
		Достижение установленных показателей результатов труда	15-30
		Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	5-10
Рабочие и младший обслуживающий персонал	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	15-30
		Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	15-30

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений (по результатам работы за предыдущий квартал)	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты</b>			
Руководитель учреждения, (заместитель)	Сложность организации и управления учреждением	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 30
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач стоящих перед обществом	до 20
		Достижение конкурентно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 30
		Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
		Выполнение показателей результативности деятельности учреждения: От 95 до 98% От 98 до 100% Более 100%	до 30 от 30 до 40 от 40 до 50
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Руководитель учреждения, (заместитель)	Обеспечение безопасных условий в учреждении	Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных замечаний на работу учреждения или действия руководителя	до 40
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90% от 90 до 100%	до 20 от 20 до 30



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ  
КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ  
РЕШЕНИЕ**

от «19» января 2024 г.

№1261

**Об утверждении Соглашения о передаче осуществления части полномочий органов местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района органам местного самоуправления сельского поселения Караул по созданию условий для предоставления транспортных услуг населению и организации транспортного обслуживания населения в границах поселения**

В соответствии с частью 4 статьи 15 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караульский сельский Совет депутатов решил:

1. Утвердить Соглашение о передаче осуществления части полномочий органов местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района органам местного самоуправления сельского поселения Караул по созданию условий для предоставления транспортных услуг населению и организации транспортного обслуживания населения в границах поселения согласно Приложению к настоящему Решению.

2. Опубликовать настоящее Решение в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и разместить на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано – Ненецкого муниципального района Красноярского края.

3. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

**Председатель Караульского сельского Совета депутатов**  
\_\_\_\_\_ **Д.В. Рудник**

**Глава сельского поселения Караул**  
\_\_\_\_\_ **Н.Б. Гурина**

Приложение к Решению Караульского сельского Совета  
депутатов  
от 19.01. 2024 г. №1261

**СОГЛАШЕНИЕ**

**о передаче осуществления части полномочий органов местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района органам местного самоуправления сельского поселения Караул по созданию условий для предоставления транспортных услуг населению и организации транспортного обслуживания населения в границах поселения**

Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, в лице Главы Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Вершинина Евгения Владимировича, действующего на основании Устава Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, с одной стороны, и сельское поселение Караул, в лице временноисполняющей полномочия Главы сельского поселения Караул Гуриной Натальи Борисовны, действующей на основании Устава сельского поселения Караул и Решения Караульского сельского Совета депутатов с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящее Соглашение (далее - Соглашение) о нижеследующем.

**I. Предмет Соглашения**

1. В соответствии с настоящим Соглашением органы местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района(далее – муниципальный район) передают органам местного самоуправления сельского поселения Караул(далее - поселение)осуществление полномочий по созданию условий для предоставления транспортных услуг населению и организации транспортного обслуживания населения в границах поселения,в части содержания посадочных площадок для вертолетов и обеспечения безопасности пассажирских перевозок воздушным транспортом (далее – переданные полномочия).

**II. Срок передачи полномочий**

2. Полномочия органов местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, предусмотренные пунктом 1 настоящего Соглашения, передаются органам местного самоуправления сельского поселения Караулна срок с 01 января 2024 года по 31 декабря 2024 года

**III. Права и обязанности Сторон**

3. В рамках исполнения переданных полномочий органы местного самоуправления сельского поселения Караул:

- 1) обеспечивают в соответствии с законодательством Российской Федерации исполнение переданных полномочий, предусмотренных пунктом 1 настоящего Соглашения;
- 2) определяют структурные подразделения исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления сельского поселения Караул, в ведении которых будет находиться осуществление переданных полномочий;

3) исполняют переданные полномочия в объемах, соответствующих объемам финансовых средств, переданных органами местного самоуправления муниципального района на финансирование переданных полномочий;

4) представляют в органы местного самоуправления муниципального района отчеты, документы и необходимую информацию об исполнении переданных полномочий, а также отчеты об использовании финансовых средств, предоставленных для осуществления переданных полномочий, по формам и в сроки, установленные органом местного самоуправления муниципального района;

5) в случае, если возникают препятствия к исполнению переданных полномочий, уведомляют об этом органы местного самоуправления муниципального района;

6) вправе издавать муниципальные правовые акты по вопросам осуществления переданных полномочий;

7) осуществляют иные действия (полномочия), связанные с исполнением переданных полномочий, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4. В рамках обеспечения исполнения органами местного самоуправления сельского поселения Караул переданных полномочий органы местного самоуправления муниципального района:

1) предусматривают в бюджете муниципального района финансовые средства в виде иных межбюджетных трансфертов на финансирование переданных полномочий, расчет которых производится в соответствии с разделом IV настоящего Соглашения, а в случае недостаточности указанных финансовых средств, своевременно принимают меры по выделению дополнительных финансовых средств на исполнение переданных полномочий;

2) своевременно и в полном объеме перечисляют иные межбюджетные трансферты, предназначенные для исполнения переданных полномочий;

3) оказывают методическую, организационную и иную помощь в организации исполнения переданных полномочий;

4) осуществляют контроль за исполнением органами местного самоуправления сельского поселения Караул переданных полномочий, а также за целевым использованием финансовых средств, предоставленных на эти цели, а именно:

- запрашивают у органов местного самоуправления сельского поселения Караул документы, отчеты и иную информацию, связанную с исполнением переданных полномочий;

5) в случае выявления нарушений дают обязательные для исполнения органами местного самоуправления сельского поселения Караул письменные предписания об устранении выявленных нарушений;

6) рассматривают обращения органов местного самоуправления сельского поселения Караул, связанные с осуществлением переданных полномочий, в том числе о возникновении препятствий исполнению переданных полномочий.

#### IV. Финансовое и материально-техническое обеспечение осуществления переданных полномочий

5. Для осуществления полномочий, передаваемых в соответствии с настоящим Соглашением, бюджету сельского поселения Караул передаются необходимые финансовые средства из бюджета муниципального района в виде иных межбюджетных трансфертов.

Органы местного самоуправления сельского поселения Караул дополнительно могут использовать собственные средства для осуществления переданных полномочий.

6. Объем предоставляемых бюджету сельского поселения Караул иных межбюджетных трансфертов из районного бюджета для осуществления переданных полномочий утверждается Решением Таймырского Долгано-Ненецкого районного Совета депутатов (далее – Таймырский Совет депутатов) о районном бюджете на соответствующий финансовый год и (или) сводной бюджетной росписью районного бюджета, с учетом внесенных в них изменений, в установленном порядке.

7. Порядок определения общего объема межбюджетных трансфертов, предоставляемых бюджету сельского поселения Караул из бюджета муниципального района на осуществление переданных полномочий, устанавливается приложением 1 к настоящему Соглашению.

8. Передача финансовых средств, для осуществления переданных полномочий, осуществляется в соответствии с Бюджетным законодательством Российской Федерации в сроки, обеспечивающие исполнение органами местного самоуправления указанных полномочий.

9. Средства на реализацию передаваемых полномочий носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

10. Органы местного самоуправления сельского поселения Караул для исполнения переданных полномочий используют имущество, находящееся в собственности сельского поселения Караул и используемое на момент заключения настоящего Соглашения для исполнения передаваемых полномочий в соответствии с приложением 2 к настоящему Соглашению. Органы местного самоуправления сельского поселения Караул могут использовать имущество, находящееся в собственности сельского поселения Караул для исполнения переданных полномочий.

Имущество, указанное в приложении 2 не подлежит отчуждению или репрофилированию.

#### V. Ответственность Сторон

11. Органы местного самоуправления сельского поселения Караул несут ответственность за осуществление переданных полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае нецелевого использования иных межбюджетных трансферты подлежат возврату из бюджета сельского поселения Караул в бюджет муниципального района.

Установление факта ненадлежащего осуществления органами местного самоуправления сельского поселения Караул переданных полномочий является основанием для одностороннего расторжения Соглашения. Расторжение Соглашения влечет за собой возврат перечисленных иных межбюджетных трансфертов, за вычетом фактических расходов, подтвержденных документально, в течение 5 дней с момента подписания Соглашения о расторжении или получения письменного уведомления о расторжении Соглашения, а также уплаты неустойки в размере 0,01% от суммы иных межбюджетных трансфертов за отчетный год, выделяемых из бюджета муниципального района на осуществление указанных полномочий.

12. Стороны освобождаются от ответственности, если неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему Соглашению связано с препятствиями, возникшими не по их вине и о которых были уведомлены органы местного самоуправления Сторон.

#### VI. Порядок разрешения споров

13. Споры, связанные с исполнением настоящего Соглашения, разрешаются путем проведения переговоров и иных согласительных процедур.

14. В случае недостижения Соглашения спор подлежит разрешению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### VII. Заключительные положения

15. Заключенное Соглашение становится обязательным для органов местного самоуправления муниципального района после вступления в силу нормативного правового акта Таймырского Совета депутатов об утверждении Соглашения и действует до полного исполнения обязательств предусмотренных Соглашением.

16. Настоящее Соглашение может быть расторгнуто досрочно:

1) по Соглашению Сторон;

2) в одностороннем порядке в случае:

- изменения законодательства Российской Федерации и (или) законодательства Красноярского края, препятствующего дальнейшей реализации Соглашения;

- неисполнения или ненадлежащего исполнения одной из Сторон своих обязательств в соответствии с настоящим Соглашением;
- невозможности исполнения обязательств по Соглашению, по независящим от Сторон причинам.

17. Уведомление о расторжении настоящего Соглашения в одностороннем порядке направляется второй Стороне не менее чем за три месяца до предполагаемой даты расторжения. Расторжение Соглашения влечет за собой возврат перечисленных иных межбюджетных трансфертов за вычетом фактических расходов, подтвержденных документально, в срок 30 дней с момента подписания Соглашения о расторжении или получения письменного уведомления о расторжении Соглашения.

18. Дополнения и изменения настоящего Соглашения, принимаемые по предложениям Сторон, оформляются в письменном виде и становятся его неотъемлемой частью после их заключения и утверждения представительными органами местного самоуправления Сторон.

19. Настоящее Соглашение составлено в четырех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по двум для каждой Стороны.

**Глава Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района**

**Временно исполняющая полномочия  
Главы сельского поселения Караул**

\_\_\_\_\_ **Е.В. Вершинин**

\_\_\_\_\_ **Н.Б. Гурина**

**Приложение 1**

к Соглашению о передаче осуществления части полномочий органов местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района органам местного самоуправления сельского поселения Караул по созданию условий для предоставления транспортных услуг населению и организации транспортного обслуживания населения в границах поселения

**Порядок**

**определения ежегодного объема иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых бюджету сельского поселения Караул из бюджета муниципального района для осуществления части полномочий**

Для осуществления части полномочий, которые передаются органам местного самоуправления сельского поселения Караул, бюджету сельского поселения Караул предоставляются иные межбюджетные трансферты из бюджета муниципального района, объем которых определяется по формуле:

$$S = f + n + z, \text{ где:}$$

S – объемных межбюджетных трансфертов, предоставляемых из бюджета муниципального района бюджету сельского поселения Караул для осуществления переданных полномочий по созданию условий для предоставления транспортных услуг населению и организации транспортного обслуживания населения в границах поселения в части содержания посадочных площадок для вертолетов и обеспечения безопасности пассажирских перевозок воздушным транспортом;

$$f = f1 + f2;$$

f1 – фонд оплаты труда 0,1 ставки ведущего специалиста;

f2 – начисления на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

n – расходы на содержание посадочных площадок для вертолетов и обеспечения безопасности пассажирских перевозок воздушным транспортом (освещение, очистка от снега и посторонних предметов, очистка подъездных путей, текущий ремонт);

z – прочие расходы, связанные с осуществлением полномочий.

**Приложение 2**

к Соглашению о передаче осуществления части полномочий органов местного самоуправления Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района органам местного самоуправления сельского поселения Караул по созданию условий для предоставления транспортных услуг населению и организации транспортного обслуживания населения в границах поселения

**Имущество, находящееся в собственности сельского поселения Караул и используемое на момент заключения настоящего Соглашения для исполнения передаваемых полномочий**

№ п/п	Наименование объекта муниципальной собственности	Кадастровый (или условный) номер	Площадь (кв.м)
1	2	3	4
1	Сооружение (вертолетная площадка) п. Носок	84:00:000000:0000:04:117:002:000802660	285
2	Сооружение (вертолетная площадка) с. Караул	84:04:0010208:0:3	225
3	Сооружение (вертолетная площадка) п. Усть-Порт	84:00:000000:0000:04:117:002:000802650	107,8

4	Сооружение (вертолетная площадка) п. Байкаловск	84:00:000000:0000:04:117:002:000802620	182,3
5	Сооружение (вертолетная площадка) п. Воронцово	84:04:0010106:0:1	225



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

от «19» января 2024 г.

№ 1 2 6 2

**О внесении изменений в Решение Караульского сельского Совета депутатов от 20 февраля 2017 года №809 «Об утверждении методики расчета арендной платы за пользование объектами недвижимости, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края и Методики расчета арендной платы за пользование сооружениями, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края»**

Руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караульский сельский Совет депутатов

**РЕШИЛ:**

Внести в Решение Караульского сельского Совета депутатов от 20 февраля 2017 года № 809 «Об утверждении методики расчета арендной платы за пользование объектами недвижимости, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края и Методики расчета арендной платы за пользование сооружениями, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края» (в редакции Решений Караульского сельского Совета депутатов от 21 июня 2017 года № 825, от 26 января 2018 года № 877, от 16 ноября 2018 года № 957, от 8 февраля 2019 года № 984, от 29 ноября 2019 года № 1028, от 14 мая 2021 года № 1105, от 8 декабря 2021 № 1136, от 14 декабря 2023 года № 1252, от 14 декабря 2023 года № 1253) следующие изменения:

1. Пункт 1 Решения изложить в следующей редакции:  
«1. Утвердить базовую ставку арендной платы за пользование объектами недвижимости, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края в размере 103,37 рублей в месяц.»
2. Размер арендной платы за пользование объектами недвижимости, установленный настоящим решением, вводится в действие с 1 января 2024 года и распространяется на объекты недвижимости, находящиеся в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.
3. Решение Караульского сельского Совета депутатов от 14 декабря 2023 года № 1252 «О внесении изменений в Решение Караульского сельского Совета депутатов от 20 февраля 2017 года № 809 «Об утверждении методики расчета арендной платы за пользование объектами недвижимости, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края и Методики расчета арендной платы за пользование сооружениями, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края» отменить с момента принятия.
4. Решение Караульского сельского Совета депутатов от 14 декабря 2023 года № 1253 «О внесении изменений в Решение Караульского сельского Совета депутатов от 20 февраля 2017 года № 809 «Об утверждении методики расчета арендной платы за пользование объектами недвижимости, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края и Методики расчета арендной платы за пользование сооружениями, находящимися в муниципальной собственности муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края» отменить с момента принятия.
5. Опубликовать настоящее решение в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и разместить на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.
6. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

**Председатель Караульского  
сельского Совета депутатов**

**Глава сельского поселения Караул**

\_\_\_\_\_ Д.В. Рудник

\_\_\_\_\_ Н.Б. Гурина



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ  
КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

от 19 января 2024 года

№ 1263

**О признании утратившим силу Решения Караульского сельского Совета депутатов от 10 апреля 2012 года № 442 «О дополнительных основаниях признания безнадежными к взысканию недоимки, задолженности по пеням и штрафам по местным налогам»**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караульский сельский Совет депутатов

**Решил:**

1. Признать утратившим силу Решение Караульского сельского Совета депутатов от 10 апреля 2012 года № 442 «О дополнительных основаниях признания безнадежными к взысканию недоимки, задолженности по пеням и штрафам по местным налогам».
2. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и размещению на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.
3. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования.

**Председатель Караульского  
сельского Совета депутатов**

**Глава сельского поселения  
Караул**

\_\_\_\_\_ Д.В. Рудник

\_\_\_\_\_ Н.Б. Гурина



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ  
КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

от 19 января 2024 года

№ 1264

**О признании утратившим силу Решения Караульского сельского Совета депутатов от 26 апреля 2022 года № 1169 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, финансируемых за счет средств местного бюджета»**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караульский сельский Совет депутатов

**Решил:**

1. Признать утратившими силу Решение Караульского сельского Совета депутатов от 26 апреля 2022 года № 1169 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, финансируемых за счет средств местного бюджета».



2. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и размещению на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.

3. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

**Председатель Караульского  
сельского Совета депутатов**

**Глава сельского поселения Караул**

\_\_\_\_\_ **Д.В. Рудник**

\_\_\_\_\_ **Н.Б. Гурина**



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

от «19» января 2024 г.

№ 1265

**Об отмене Решения Караульского сельского Совета депутатов  
от 14 декабря 2023 года № 1251 «О внесении изменений и дополнений в Устав муниципального образования сельское поселение Караул  
Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края»**

На основании Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караульский сельский Совет депутатов

**РЕШИЛ:**

1. Решение Караульского сельского Совета депутатов от 14 декабря 2023 года № 1251 «О внесении изменений и дополнений в Устав муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края» отменить с момента принятия.
2. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и распространяется на правоотношения, возникшие с 14 декабря 2023 года.

**Председатель Караульского  
сельского Совета депутатов**

**Глава сельского поселения Караул**

\_\_\_\_\_ **Д.В. Рудник**

\_\_\_\_\_ **Н.Б. Гурина**



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**КАРАУЛЬСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

от 19 января 2024 года

№ 1266

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Караульский сельский Совет депутатов

**Решил:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул согласно приложению к настоящему Решению.

2. Признать утратившими силу с 1 января 2024 года следующие Решения Караульского сельского Совета депутатов:  
- от 12 декабря 2017 года № 853 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул»;

- от 16 ноября 2018 года № 957 «О внесении изменений в Решение Караульского сельского Совета депутатов от 12.12.2017 №853 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул»;

- от 27 ноября 2020 года № 1075 «О внесении изменений в Решение Караульского сельского Совета депутатов от 12 декабря 2017 года №853 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул».

3. Настоящее Решение подлежит официальному опубликованию в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и размещению на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.

4. Настоящее Решение вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Абзацы пятый – восемнадцатый пункта 4.6 раздела IV приложения к настоящему Решению действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

**Председатель Караульского  
сельского Совета депутатов**

**Глава сельского поселения Караул**

\_\_\_\_\_ **Н.Б. Гурина**

\_\_\_\_\_ **Д.В. Рудник**

Приложение  
к Решению Караульского сельского Совета депутатов  
от 19 января 2024 года №1266

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания»  
сельского поселения Караул**

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул (далее - учреждение), финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края (далее - поселение) и определяет особенности установления системы оплаты труда работников учреждения.

Под работниками учреждения понимаются работники муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул (далее - работники учреждений).

**I. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами поселения и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Указанное увеличение (индексация) производится в размере и в сроки, определяемые законодательством Красноярского края

1.5. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией поселения.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий) устанавливается в соответствии с настоящим Положением и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае.

**II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику устанавливаются руководителем учреждения (далее

- руководитель учреждения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Изменение размера заработной платы производится в случаях, влияющих на изменение заработной платы.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности начисление заработной платы, производится исходя из более высокого разряда оплаты труда, с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной и по занимаемой, в порядке совместительства, должностям (видам работ), а также за расширение зоны обслуживания производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МКУ «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

#### 3.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

№ п/п	Наименование должности	% к должностному окладу
1	Кочегар	24
2	Уборщик служебных помещений	12

#### 3.1.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент – 80%;
- выплата за работу в сельской местности – 25 %, устанавливается к должностному окладу;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 80%.

Согласно Решения Караульского сельского Совета депутатов от 21 февраля 2013 года № 500 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования «Сельское поселение Караул» и работающих в организациях, финансируемых из бюджета сельского поселения Караул» работникам учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, муниципальными органами муниципального района, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка молодым работникам).

Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северная надбавка молодым работникам уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

#### 3.1.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом: установленного оклада, выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплат стимулирующего характера. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);
- доплата за ненормированный рабочий день осуществляется в размере 25% оклада (должностного оклада) водителям;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам МКУ «ЦОХО» сельского поселения Караул в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты за опыт работы;
- выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата;
- региональная выплата;
- специальная краевая выплата.

**4.3.1. Персональные выплаты за опыт работы** устанавливается для профессиональной квалификационной группы «Отраслевые должности служащих» (включая директора и главного бухгалтера), в следующих размерах от должностного оклада, согласно Таблице 1 настоящего пункта:

Таблица 1.

При стаже работы:	В процентах к установленному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15

от 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

**4.3.2. Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы** работникам учреждений устанавливается согласно Таблице 2 настоящего пункта:

Таблица 2.

№ № п/п	Виды выплат	Размер выплаты в процентах к окладу (с учетом всех доплат)
1	2	3
	За сложность, напряженность и особый режим работы	до 500

**4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ:** осуществляемых конкретному работнику учреждения устанавливаются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению в соответствии с балльной оценкой по результатам работы за месяц. Цена 1 (одного) балла является фиксированной (без учета РК, СН) и устанавливается на год приказом руководителя учреждения. Цена балла индексируется с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Указанное увеличение (индексация) производится в размере и в сроки, определяемые законодательством Красноярского края.

Общая сумма баллов в месяц не может превышать общую сумму максимального количества баллов, установленных в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно.

**4.4. Премияльная выплата по итогам работы:**

4.4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения эффективности и качества их работы, работникам могут выплачиваться премиальные выплаты.

4.4.2 Премияльная выплата выплачивается за выполнение особо сложных, важных и срочных работ, по итогам работы: в месяц, в квартал, за полугодие, год.

4.4.3 Премияльная выплата может осуществляться только при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.4.4. Решение о выплате и размере премиальной выплаты принимается руководителем и оформляется приказом по учреждению.

4.4.5. Премияльная выплата устанавливается как в процентном выражении, так и в абсолютной сумме.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

**4.5. Региональная выплата:**

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный для Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района в соответствии со статьей 4 Закона Красноярского края "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" № 9-3864 от 29 октября 2009 года.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**4.6. Специальная краевая выплата** устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работнику по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работнику по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп,$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в

соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

#### V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом уровня коэффициента для определения должностного оклада и отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений согласно Таблице 3 настоящего пункта.

Размер уровня коэффициента для определения должностного оклада руководителю учреждения определяется работодателем – Администрацией сельского поселения Караул в зависимости от его профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер уровня коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Администрацией сельского поселения Караул в размере 1,0 - 2,0.

Таблица 3:

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления	-	-	2,1 – 2,7	1,5 – 2,1

5.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании количества автомобилей в учреждении, согласно Таблице 4 настоящего пункта.

Таблица 4:

N п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	Количество автомобилей в учреждении (ед.)	-	-	свыше 300	до 300

5.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается Администрацией сельского поселения Караул и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Администрацией поселения.

5.6. Размер оклада (должностного оклада) главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Разделом 3 настоящего Положения.

5.8. Руководителю учреждения и главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. **Персональная выплата за опыт работы** руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с подпунктом 4.3.1. пункта 4.3. раздела IV.

5.8.2. **Стимулирующая выплата за сложность и напряженность, особый режим работы** устанавливаются в зависимости от профессионального мастерства и компетентного исполнения работником должностных обязанностей, отношения к труду и личного вклада в коллективные результаты работы, согласно Таблице 2.

Указанная выплата устанавливается на один год и производится ежемесячно. Если в указанный период результат будет улучшен, то исчисление срока действия указанной выплаты осуществляется заново с месяца, следующего за месяцем, в котором получен улучшенный результат.

5.8.3. **Специальная краевая выплата** устанавливается в соответствии с пунктом 4.6 раздела IV настоящего Положения.

5.8.4. **Выплаты по итогам работы** руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4. раздела IV.

5.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения **устанавливается Администрацией сельского поселения Караул** (далее - Администрацией поселения).

5.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливается руководителем учреждения.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (руководителя и главного бухгалтера) и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности:

- руководителю учреждения до 3,0;

- главному бухгалтеру до 2,8.

5.12. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера, рассчитываемой в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления поселения в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным.

5.13. Ответственность за достоверное и своевременное представление в Администрацию сельского поселения Караул информации о

среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера, для дальнейшего размещения на официальном сайте органов местного самоуправления поселения возлагается на руководителя учреждения.

#### VI. Порядок и условия выплат, размер единовременной материальной помощи

- 6.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждения по решению руководителя учреждения в связи:
- с бракосочетанием;
  - с рождением ребенка;
  - с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
  - со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).
- В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.
- 6.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 6 000 рублей по каждому основанию.
- 6.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:
- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
  - в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.
- 6.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 11 000 рублей.
- 6.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:
- при погребении без вывоза тела - в размере 11 000 рублей;
  - при необходимости вывоза тела - в размере 25 000 рублей.
- 6.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.
- 6.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.
- 6.8. Единовременная материальная помощь выплачивается в размере трех окладов при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для профессиональной квалификационной группы «Отраслевые должности служащих» (включая директора и главного бухгалтера).
- В случае разделения отпуска на части указанная выплата производится в полном объеме один раз в календарный год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска любой из частей указанного отпуска.
- Единовременная материальная помощь производится по заявлению работника одновременно с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска или его части.
- Единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение № 1 к Положению  
о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания»  
сельского поселения Караул

№	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ</b> (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)			
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>			
1	Первый	<i>Делопроизводитель</i>	4053,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
2	Четвертый	<i>Мастер участка</i>	6854,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>			
3	Первый	<i>Бухгалтер</i>	4943,00
4		<i>Специалист по кадрам</i>	
5	Четвертый	<i>Ведущий бухгалтер</i>	5961,00
6		<i>Ведущий эксперт</i>	

7	Пятый	<i>Заместитель главного бухгалтера</i>	7742,00
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b> (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)			
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
8	Первый	<i>Уборщик служебных помещений</i>	3481,00
9		<i>Сторож</i>	
10		<i>Источник</i>	
11		<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			
12	Первый	<i>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i>	4 053,00
13		<i>Тракторист</i>	
<b>Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами</b>			
14	-	<i>Инженер по ГО и ЧС, информационному и транспортному обеспечению</i>	4943,00
15	-	<i>Водитель</i>	4053,00
16	-	<i>Слесарь по ремонту транспорта</i>	4053,00
17	-	<i>Кочегар</i>	3481,00
18	-	<i>Разнорабочий</i>	3481,00

Приложение № 2 к Положению  
о системе оплаты труда работников муниципального  
казенного учреждения «Центр по обеспечению  
хозяйственного обслуживания»  
сельского поселения Караул

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ  
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Показатели	Шкала	Максимальное кол-во баллов
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания на 1,0 ставку</b>		
Своевременное и качественное техническое обслуживание и выполнение текущего ремонта	До 15	<b>До 65</b>
Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам, погрузочно - разгрузочные работы	До 8	
Оперативное устранение аварийных ситуаций	До 10	
Выполнение работ по благоустройству территории учреждения	До 10	
Участие и помощь в подготовке культурно - массовых и спортивных мероприятиях	До 3	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	До 5	
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	До 8	
Бережное отношение к вверенному имуществу	До 4	

За работу без больничных листов	До 2	
<b>Источник на 0,5 ставки</b>		
Контроль за исправным состоянием печей, котлов, систем отопления и дымоходов	До 2	<b>До 15</b>
Поддерживание необходимой температуры в отапливаемых помещениях	До 5	
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	До 4	
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	До 2	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	До 1	
За работу без больничных листов	До 1	
<b>Уборщик служебных помещений на 1,0 ставку</b>		
Качественное проведение генеральных уборок (1 раз в месяц)	До 5	<b>До 30</b>
Содержание территории учреждения в соответствии с санитарными нормами	До 8	
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	До 8	
Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	До 3	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	До 2	
За работу без больничных листов	До 2	
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	До 2	
<b>Сторож на 1,0 ставку</b>		
Регулярный обход территории учреждения	До 5	<b>До 25</b>
Обеспечение сохранности товарно - материальных ценностей	До 6	
Своевременное оповещение руководителя о произошедшем ЧП	До 8	
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	До 2	
Обеспечение пропускного режима, общественного порядка	До 2	
За работу без больничных листов	До 2	
<b>Слесарь по ремонту транспорта на 0,25</b>		
Своевременное проведение диагностики на предмет выявления поломок	До 3	<b>До 10</b>
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	До 2	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	До 3	
За работу без больничных листов	До 2	
<b>Водитель на 1,0 ставку</b>		
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 10	<b>До 50</b>
Отсутствие ДТП замечаний	До 5	
Рациональное использование горючего	До 3	
Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже	До 8	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства	До 3	
Качественное ведение документации	До 2	
Своевременность устранения неисправности транспорта	До 15	
Исполнительная дисциплина	До 2	
За работу без больничных листов	До 2	



<b>Кочегар на 1,0 ставку</b>		
Контроль за исправным состоянием печей, котлов, систем отопления и дымоходов	До 5	<b>До 35</b>
Поддерживание необходимой температуры в отапливаемых помещениях	До 10	
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	До 8	
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	До 5	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	До 5	
За работу без больничных листов	До 2	
<b>Делопроизводитель на 1,0 ставку</b>		
Разработка форм первичных документов, по которым не предусмотрены типовые формы	До 5	<b>До 35</b>
Качество подготовки справок, сопроводительных писем, запрашиваемой информации	До 7	
Применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	До 5	
Качество и достоверность предоставляемой отчетной и иной документации	До 8	
Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	До 6	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	До 2	
За работу без больничных листов	До 2	
<b>Мастер участка на 1,0 ставку</b>		
Своевременная работа с документами по участку	До 15	<b>До 65</b>
Контроль за качеством работы подчиненных сотрудников, своевременное информирование руководителя о происшествиях на участке	До 15	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполнения работ	До 15	
Осуществление обследования технического состояния сооружений, оборудования, машин	До 18	
За работу без больничных листов	До 2	
<b>Специалист по кадрам на 1,0 ставку</b>		
Качественное ведение документации учреждения	До 15	<b>До 65</b>
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	До 10	
Соблюдение законодательства в работе по кадровым вопросам	До 10	
Организация хранения архивных документов	До 5	
Организация учета архивных документов	До 5	
Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных	До 5	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполнения работ	До 5	
Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	До 8	
За работу без больничных листов	До 2	
<b>Инженер по ГО и ЧС, ПБ, информационному и транспортному обеспечению</b>		

Своевременная работа с документами по ГО и ЧС(подготовка распорядительных документов, отчетов, ответов на запросы и др.)	До 21	До 65
Осуществление регулярных проверок технического состояния транспортных средств	До 21	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполнения работ	До 21	
За работу без больничных листов	До 2	
<b>Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер на 1,0 ставку</b>		
Результаты ревизий и проверок вышестоящих, контролирующих и надзорных органов	До 20	До 115
Участие в составлении бухгалтерской и статистической отчетности	До 25	
Разработка форм первичных документов. Применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены необходимые типовые формы	До 25	
Владение специализированными программами	До 25	
Отсутствие претензий к качеству и срокам выполнения работ	До 16	
За работу без больничных листов	До 4	



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 23.01.2024 года № 2 - П

**О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 29 ноября 2023 года № 69-П «Об утверждении Регламента реализации полномочий Администрации сельского поселения Караул по взысканию дебиторской задолженности по доходам бюджета Красноярского края (штрафов), налагаемых по результатам рассмотрения дел об административных правонарушениях административной комиссией сельского поселения Караул**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Администрация сельского поселения Караул

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. В Постановление Администрации сельского поселения Караул от 29 ноября 2023 года № 69-П «Об утверждении Регламента реализации полномочий Администрации сельского поселения Караул по взысканию дебиторской задолженности по доходам бюджета Красноярского края (штрафов), налагаемых по результатам рассмотрения дел об административных правонарушениях административной комиссией сельского поселения Караул» внести следующие изменения:

- в заголовке и п. 1 постановления, заголовке и п. 1.1. приложения к постановлению слова «по доходам бюджета» заменить словами «по доходам местного бюджета, бюджета»;
- в разделе 4 приложения к постановлению после слов «сельского поселения Караул» дополнить словами «- главный специалист отдела управления делами Администрации сельского поселения Караул»;
- раздел 4 приложения к постановлению дополнить абзацем следующего содержания:

«В процессе реализации полномочий Администрации сельского поселения Караул по взысканию дебиторской задолженности по доходам местного бюджета, бюджета Красноярского края (штрафов), налагаемых по результатам рассмотрения дел об административных правонарушениях административной комиссией сельского поселения Караул, исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления взаимодействует с Агентством по обеспечению деятельности мировых судей Красноярского края, как с главным администратором доходов

бюджета в части взыскания дебиторской задолженности по доходам краевого бюджета (штрафам), налагаемым по результатам рассмотрения дел об административных правонарушениях административной комиссией сельского поселения Караул.»

2. Опубликовать настоящее постановление в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и разместить на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава сельского поселения Караул

Н.Б. Гурина



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАРАУЛ  
ТАЙМЫРСКОГО ДОЛГАНО-НЕНЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 23 января 2024 года № 3 - П

**О признании утратившими силу постановлений Администрации сельского поселения Караул, регламентирующих систему оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования сельское поселение Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края, Администрация сельского поселения Караул:

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Признать утратившими силу следующие Постановления Администрации сельского поселения Караул, регламентирующие систему оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края:

- от 20 декабря 2017 года № 81-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул»;

- от 6 марта 2018 года № 14-П «О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 20.12.2017 № 81-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул»»;

- от 7 декабря 2018 года № 85-П «О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 20.12.2017 № 81-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул»»;

- от 20 сентября 2019 года № 49-П «О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 20.12.2017 № 81-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул»»;

- от 20 апреля 2020 года № 26-П «О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 20.12.2017 № 81-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул»»;

- от 28 сентября 2020 года № 47-П «О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 20.12.2017 № 81-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул»»;

- от 17 мая 2022 года № 16-П «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул», утвержденное Постановлением Администрации сельского поселения Караул от 20 декабря 2017 года №81-П»;

- от 23 июня 2023 года № 34-П «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению хозяйственного обслуживания» сельского поселения Караул», утвержденное Постановлением Администрации сельского поселения Караул от 20 декабря 2017 года №81-П»;

- от 17 мая 2022 года № 17-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул»;

- от 23 июня 2023 года № 33-П «О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 17 мая 2022 года № 17-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр народного творчества и культурных инициатив» сельского поселения Караул»»;

- от 17 мая 2022 года № 18-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул»;

- от 23 июня 2023 года № 32-П «О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 17 мая 2022 года № 18-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» сельского поселения Караул»;

- от 17 мая 2022 года №19-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул»;


- от 23 июня 2023 года № 31-П «О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Караул от 17 мая 2022 года № 19-П «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул».

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в информационном вестнике «Усть-Енисеец» и размещению на официальном сайте сельского поселения Караул Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

**Глава сельского поселения Караул**

**Н.Б. Гурина**



Юридический адрес: 647220 Красноярский край, Таймырский (Долгано-Ненецкий)  
муниципальный район, с. Караул, ул. Советская 12.

Тираж: 8 экземпляров.

Подписано в печать: 23.01.2024 г.

Объём издания: 51 страница

Соучредители: Караульский сельский Совет депутатов и Администрация сельского  
поселения Караул.

Ответственный за выпуск: Савко А.С.

Контактный телефон: +7 (39179) 41196



За орфографические ошибки редакция не несет