

Приложение № 1
к постановлению администрации
города Иркутска
от 26.03.2021 № 031-06-214/21

«Приложение № 1
к постановлению администрации
города Иркутска
от 8 октября 2019 года №
031-06-783/9

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – Положение) действует в отношении муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, осуществляющих следующие основные виды экономической деятельности:

- 1) деятельность по охране исторических мест и зданий, памятников культуры;
- 2) деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию;
- 3) образование в области культуры;
- 4) деятельность библиотек и архивов;
- 5) деятельность музеев;
- 6) деятельность в области исполнительских искусств;
- 7) деятельность танцплощадок, дискотек, школ танцев;
- 8) деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества;
- 9) деятельность в области отдыха и развлечений.

2. Настоящее Положение регулирует условия оплаты труда

работников муниципального казенного, бюджетного и автономного учреждения, подведомственного управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – Учреждение), в том числе:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, за исключением руководителя Учреждения;

2) перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам Учреждения;

3) перечень, размеры, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения;

4) порядок и условия установления системы премирования работников Учреждения;

5) рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

6) показатели эффективности деятельности Учреждения и показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения и критерии их оценки;

7) порядок определения условий оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;

8) порядок индексации заработной платы работников Учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения в форме локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников, после согласования с управлением культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – Учредитель).

4. Все выплаты в соответствии с настоящим Положением производятся для муниципальных казенных учреждений – за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете муниципального казенного учреждения в соответствующем календарном году, для муниципальных бюджетных, автономных учреждений – за счет общего объема выплат, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального бюджетного, автономного учреждения в соответствующем календарном году.

5. Положение об оплате труда работников Учреждения должно предусматривать распределение наименований профессий (должностей) работников Учреждения по группам персонала:

1) административно-управленческий персонал (руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер);

2) основной персонал (специалисты и служащие, вид деятельности

которых соответствует основному виду деятельности Учреждения);

3) вспомогательный персонал (по профессиям рабочих, должностям служащих).

Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда Учреждения составляет до 83 процентов.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

6. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Положением и иными муниципальными правовыми актами города Иркутска.

7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6) выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством;

7) систем нормирования труда, устанавливаемых коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения на основе

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых) и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

8) дифференциации заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы (выслуги лет), условий труда.

8. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, установленной в соответствии с пунктами 6, 7 настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера.

9. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы в Иркутской области, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и определяется с учетом обеспечения дифференциации заработной платы работников Учреждения.

10. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда Учреждения, или в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда Учреждения, или в зависимости от выполненного им объема работ.

11. Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

Глава 3. Порядок определения окладов (должностных окладов)

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), а также конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по видам экономической деятельности установлены Приложением № 1 к настоящему Положению.

13. Размеры окладов (должностных окладов) работников:

1) муниципальных казенных учреждений устанавливаются на уровне минимальных размеров окладов (должностных окладов);

2) муниципальных бюджетных, автономных учреждений устанавливается на уровне не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов).

14. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются положением об оплате труда работников Учреждения.

15. Должностной оклад педагогическим работникам исчисляется и выплачивается за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) педагогических работников утверждена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601

«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

16. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждений осуществляется путем внесения изменений в настоящее Положение.

Глава 4. Порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера

17. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки

компенсационного характера:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством;

2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

18. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры доплат и надбавок определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

19. К надбавкам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

1) районный коэффициент;

2) процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) работника Учреждения или в абсолютных размерах.

21. Компенсационные доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема

работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказов руководителя Учреждения.

22. Размеры доплат, указанных в пункте 21 настоящего Положения, составляют:

1) за совмещение профессий (должностей) – в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада);

2) за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы - в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада);

3) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, –

до 100 процентов оклада (должностного оклада), в том числе:

а) на период временной нетрудоспособности работника;

б) на период очередного отпуска работника за выполнение его обязанностей (части обязанностей).

23. Оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и выплачивается в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

25. Оплата труда в ночное время производится в повышенных размерах по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии

со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

26. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам Учреждения,

допущенным к государственной тайне, в размере и порядке, установленными законодательством Российской Федерации.

27. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

28. Конкретный перечень доплат и надбавок компенсационного характера, размеры и условия их осуществления закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения, а также в трудовом договоре с работником Учреждения.

Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на календарный год.

Глава 5. Порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера

29. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются с целью материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности и качества работы Учреждения.

30. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие ежемесячные надбавки стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет.

31. Надбавки стимулирующего характера определяются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения.

32. Надбавки стимулирующего характера начисляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

33. Перечень надбавок стимулирующего характера, предусмотренный пунктом 30 настоящего Положения, является исчерпывающим.

34. Конкретный перечень надбавок стимулирующего характера, размеры и условия их выплаты закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения, а также в трудовом договоре с работником Учреждения.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на календарный год.

35. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Порядок и условия установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников Учреждения, критерии оценки результатов их работы устанавливаются с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждения локальным нормативным актом Учреждения.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом руководителя Учреждения на период не более года.

36. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работнику Учреждения всех видов экономической деятельности не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада).

37. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

1) педагогическим работникам Учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, в размерах:

а) не более 50 процентов оклада (должностного оклада) за наличие высшей квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией;

б) не более 30 процентов оклада (должностного оклада) за наличие первой квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией;

2) работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень и (или) почетное звание, либо награжденным орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР (при условии соответствия указанной ученой степени и (или) почетного звания, достижений, послуживших основанием для награждения орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР, основному профилю профессиональной деятельности работника в Учреждении) в размерах:

а) не более 20 процентов оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения о выдаче диплома доктора наук) и (или) за почетное звание, начинающееся со слова «Народный» («Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и т.д.) и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР;

б) не более 10 процентов оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о выдаче диплома кандидата наук) и (или) почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» («Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и т.д.), и (или) награжденному медалью Российской Федерации и (или) СССР;

3) работникам Учреждения, имеющим ведомственные (отраслевые) награды или звания (при условии их соответствия основному профилю профессиональной деятельности работника в Учреждении) в размерах

не более 10 процентов оклада (должностного оклада);

4) водителям автомобиля за классность:

а) за 1 класс – не более 25 процентов тарифной ставки, оклада;

б) за 2 класс – не более 10 процентов тарифной ставки, оклада.

Надбавка водителям за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя (за время ремонта надбавка не выплачивается);

5) работникам учреждений культуры, занимающих должности, определенные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», по которым предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе без квалификационной категории.

Конкретные размеры надбавок за качество выполняемых работ внутри должностей, предусматривающих квалификационное категорирование, устанавливаются положением об оплате труда работников Учреждения.

38. При наличии оснований для установления надбавок к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени и почетного звания устанавливается надбавка в наибольшем размере, предусмотренном пунктом 37 настоящего Положения.

39. Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику Учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) и составляет при стаже работы в размерах по видам деятельности:

1) деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию:

а) от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

б) от 5 до 10 лет – 20 процентов;

в) от 10 лет и выше – 30 процентов;

2) деятельность по охране исторических мест и зданий, памятников культуры:

а) от 1 года до 2 лет – 5 процентов;

б) от 2 до 5 лет – 10 процентов;

в) от 5 до 10 лет – 20 процентов;

г) от 10 до 15 лет – 25 процентов;

д) от 15 лет и выше – 30 процентов;

3) образование в области культуры, деятельность библиотек и архивов, деятельность музеев, деятельность в области исполнительских искусств, деятельность танцплощадок, дискотек,

школ танцев, деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества, деятельность в области отдыха и развлечений:

- а) от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- б) от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- в) от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- г) от 10 лет и выше – 20 процентов.

40. При исчислении стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, учитываются следующие периоды работы:

- 1) период работы в Учреждении;
- 2) период работы в органах местного самоуправления города Иркутска, Избирательной комиссии города Иркутска;
- 3) иные периоды работы в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику Учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией работника Учреждения.

41. Решение о назначении и размерах надбавок стимулирующего характера работнику Учреждения принимается приказом руководителя Учреждения. Решение о включении периодов работы в стаж, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, принимается специальной комиссией, созданной в Учреждении.

42. Порядок создания и деятельности специальной комиссии определяется правовым актом Учредителя.

Глава 6. Порядок и условия установления системы премирования работников Учреждения

43. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премий:

- 1) по итогам работы за месяц либо квартал;
- 2) по итогам работы за год;
- 3) за выполнение особо важного и сложного задания.

44. Размер премии определяется в абсолютном значении либо в процентном отношении к месячной заработной плате работника Учреждения.

Под месячной заработной платой для целей определения размера премий понимается заработная плата, состоящая из оклада (должностного оклада), доплат и надбавок компенсационного (за исключением выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и надбавок стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ, надбавка за выслугу лет).

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением профессий (должностей), а также при выполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности (профессии).

45. Перечень премий, порядок, условия их выплаты работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, закрепляются Положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

46. Положение по оплате труда работников Учреждения не может предусматривать виды премий, не предусмотренные настоящим Положением.

47. Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 100 процентов месячной заработной платы работника Учреждения пропорционально фактически отработанному времени.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 33,3 процентов месячной заработной платы работника Учреждения пропорционально фактически отработанному времени.

Период, за который выплачивается премия по итогам работы работникам Учреждения, а также показатели эффективности деятельности работников, критерии их оценки и порядок оценки устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

48. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения для определения премии по итогам работы за месяц либо за квартал должны отражать наличие (отсутствие) у работника Учреждения в течение отчетного периода нарушений трудовой и производственной дисциплины, производственных упущений в работе, систематических (два и более раза) невыполнений порученных заданий, обоснованных жалоб на работника Учреждения.

Все нарушения, упущения и замечания к работнику Учреждения, учитываемые при определении достижения работником Учреждения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка).

49. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения, критерии оценки их работы разрабатываются по наименованиям должностей (профессий) работников.

Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, для всех видов экономической деятельности предусмотрены Приложением № 2 к настоящему Положению.

50. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения производится ежеквартально или ежемесячно в соответствии с установленным периодом премирования и показателями эффективности деятельности работника Учреждения путем суммирования баллов за отчетный период и определения процента выполнения показателей эффективности деятельности работника

Учреждения. При невыполнении показателей по причинам, не зависящим от деятельности работника Учреждения, количество баллов не уменьшается.

51. Сумма премии, выплачиваемая работнику Учреждения по итогам работы:

1) за квартал, определяется по следующей формуле:

$$P_{\text{рабК}} = Z_{\text{Праб}} \cdot PK_{\text{вып1}},$$

где $P_{\text{рабК}}$ – размер премии работника Учреждения по итогам работы за квартал;

$Z_{\text{Праб}}$ – месячная заработная плата работника Учреждения, исходя из фактически отработанного времени, определяемая в соответствии с пунктом 44 настоящего Положения;

$PK_{\text{вып1}}$ – поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, за период премирования (квартал);

2) за месяц, определяется по следующей формуле:

$$P_{\text{рабМ}} = \frac{Z_{\text{Праб}} \cdot 33,3\%}{100\%} \cdot PK_{\text{вып1}},$$

где $P_{\text{рабМ}}$ – размер премии работника Учреждения по итогам работы за месяц;

$Z_{\text{Праб}}$ – месячная заработная плата работника Учреждения, исходя из фактически отработанного времени, определяемая в соответствии с пунктом 44 настоящего Положения;

$PK_{\text{вып1}}$ – поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, за период премирования (месяц).

52. Поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, определяется в зависимости от процента выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения.

Процент выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения рассчитывается исходя из суммы набранных работником Учреждения баллов за период премирования:

$$P_{\text{Враб}} = \frac{B_{\text{Фраб}}}{B_{\text{Мраб}}} \cdot 100\%,$$

где $P_{\text{Враб}}$ – процент выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения;

$B_{\text{Фраб}}$ – количество фактически набранных баллов работником Учреждения за период премирования;

$B_{\text{Мраб}}$ – максимальное количество баллов, соответствующее выполнению всех показателей эффективности деятельности работника

Учреждения за соответствующий период.

Рекомендуемое значение поправочного коэффициента, учитывающего выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, за период премирования определяется в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

Процент выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения за период премирования ($PВ_{\text{раб}}$)	Рекомендуемое значение поправочного коэффициента, учитывающего выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, за период премирования ($ПК_{\text{вып1}}$)
100	1,0
99-90	0,9
89-80	0,8
79-70	0,7
69-60	0,6
59-50	0,5
менее 50	0

53. Для отдельных наименований должностей работников административного управленческого персонала Учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, возможно применение коэффициента корректировки премии по итогам работы работника Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения (далее – коэффициент корректировки премии). Наименования должностей работников административного управленческого персонала Учреждения, в отношении которых применяется коэффициент корректировки премии, порядок его применения определяются Положением по оплате труда работников Учреждения.

54. Коэффициент корректировки премии определяется в зависимости от процента выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

Процент выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения рассчитывается исходя из суммы набранных баллов по Учреждению за период премирования:

$$ПВ_{учр} = \frac{БФ_{учр}}{БМ_{учр}} \cdot 100\%,$$

где $ПВ_{учр}$ – процент выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения;

$БФ_{учр}$ – количество фактически набранных баллов по Учреждению за период премирования;

$БМ_{учр}$ – максимальное количество баллов, соответствующее выполнению всех показателей эффективности деятельности Учреждения за соответствующий период.

Рекомендуемое значение коэффициента корректировки премии, учитывающего выполнение показателей эффективности деятельности Учреждения, определяется в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2

Процент выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения за период премирования ($ПВ_{учр}$)	Рекомендуемое значение коэффициента корректировки премии в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения ($К_{учр}$)
100	1,0
99-90	0,9
89-80	0,8
79-70	0,7
69-60	0,6
59-50	0,5
менее 50	0

55. Премия по итогам работы за год устанавливается и выплачивается единовременно в размере до 100 процентов месячной заработной платы работника Учреждения, с учетом фактически отработанного времени в году, исходя из результатов деятельности Учреждения по итогам года, за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

Конкретные условия выплаты премии работнику Учреждения по итогам работы за год устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

56. Работникам Учреждения может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100 процентов месячной

заработной платы.

57. Решение о выплате и размерах премий работникам Учреждения, установленных пунктом 43 настоящего Положения, принимается приказом руководителя Учреждения. К приказам о выплате премий по итогам работы за месяц либо квартал, а также по итогам работы за год прилагаются отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения, условий выплаты в соответствии с формами, предусмотренными Положением по оплате труда работников Учреждения.

58. Не осуществляется премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц либо квартал, а также по итогам работы за год:

1) при количестве набранных баллов 0 (ноль) и менее;

2) при наличии неснятого дисциплинарного взыскания;

3) при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

59. Премии, установленные пунктом 43 настоящего Положения, выплачиваются работникам Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на день выплаты премии.

Глава 7. Порядок определения условий оплаты труда руководителя Учреждения

60. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения) должностным лицом, уполномоченным на заключение трудовых договоров с руководителем Учреждения, по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.

61. Порядок расчета должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с Положением о порядке определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденным постановлением администрации города Иркутска.

62. Руководителю Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

63. Руководителю Учреждения устанавливаются надбавки стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, с учетом особенностей, установленными пунктами 64 – 65 настоящего Положения.

64. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к должностному окладу руководителя Учреждения.

Основания и размер надбавки за интенсивность и высокие

результаты работы, устанавливаемые руководителю Учреждения по видам экономической деятельности, предусмотрены Приложением № 3 к настоящему Положению.

При наличии нескольких оснований устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы путем суммирования.

65. Решение о назначении и размерах надбавок стимулирующего характера руководителю Учреждения, а также решение о включении периодов работы в стаж, дающий право на получение надбавки за выслугу лет в Учреждении, руководителю Учреждения, принимается приказом Учредителя.

Глава 8. Порядок и условия установления системы премирования руководителю Учреждения

66. Руководителю Учреждения устанавливаются премии по итогам работы за квартал, по итогам работы за год, за выполнение особо важного и сложного задания.

67. Решение о назначении и размерах премий руководителю Учреждения, установленных пунктом 66 настоящего Положения, принимается приказом Учредителя.

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением должностей, а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности.

68. Премия руководителю Учреждения по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 100 процентов месячной заработной платы, определенной в соответствии с пунктом 44 настоящего Положения.

Премия по итогам работы за квартал устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения и показателей эффективности деятельности руководителя, а также с учетом фактически отработанного времени в соответствующем отчетном периоде.

Показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения для всех видов экономической деятельности установлены Приложением № 4 к настоящему Положению.

Показатели эффективности деятельности Учреждения по видам экономической деятельности установлены Приложением № 5 к настоящему Положению.

Решение о назначении и размере премии по итогам работы за квартал принимается руководителем Учредителя с учетом решения

специальной комиссии, созданной в соответствии с правовым актом Учредителя (далее – Комиссия).

69. Оценку выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения и показателей эффективности деятельности руководителя осуществляет Комиссия.

70. Руководитель Учреждения ежеквартально, не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом (квартал), представляет отчет о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения и показателей эффективности деятельности руководителя по форме, согласно Приложению № 6 к настоящему Положению, Учредителю. Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения и показателей эффективности деятельности руководителя (далее – Отчет), представленный позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом (квартал), Комиссией не рассматривается.

71. Отчет и приложения к нему должны быть подписаны руководителем и главным бухгалтером Учреждения. Страницы Отчета пронумеровываются, прошнуровываются и скрепляются печатью Учреждения.

72. Информация, отраженная в Отчете, должна носить объективный характер и содержать описание проведенной Учреждением работы по достижению каждого показателя эффективности деятельности Учреждения и показателей эффективности деятельности руководителя (далее – показатели эффективности), расчеты (при необходимости).

73. К Отчету прилагаются:

1) сведения об Учреждении, включающие общую характеристику Учреждения;

2) пояснительная записка, составленная в произвольной форме.

74. Информация, изложенная в пояснительной записке, должна кратко отражать каждый показатель эффективности. В случае, когда Учреждением или руководителем не выполнен какой-либо показатель эффективности, указываются причины его невыполнения, а также предложения об организации работы Учреждения и руководителя для достижения данного показателя.

75. Комиссия на основе Отчета определяет степень выполнения показателей эффективности за отчетный период (квартал) путем суммирования баллов.

76. Размер премии по итогам работы за квартал руководителю Учреждения определяется по следующей формуле:

$$P_{рук} = 3P_{рук} \cdot \frac{PK_{вып2} + K_{учр}}{2},$$

где $P_{рук}$ – размер премии руководителя Учреждения по итогам

работы за квартал;

$ЗП_{рук}$ – месячная заработная плата руководителя Учреждения;

$ПК_{вып2}$ – поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, за период премирования (квартал);

$K_{учр}$ – коэффициент корректировки премии руководителя Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

77. Процент выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения рассчитывается исходя из суммы набранных руководителем Учреждения баллов за период премирования:

$$ПВ_{рук} = \frac{БФ_{рук}}{БМ_{рук}} \cdot 100\%,$$

где $ПВ_{рук}$ – процент выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения;

$БФ_{рук}$ – количество фактически набранных баллов руководителем Учреждения за период премирования;

$БМ_{рук}$ – максимальное количество баллов, соответствующее выполнению всех показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения за соответствующий период.

Поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, за период премирования определяется в соответствии с Таблицей 3.

Таблица 3

Процент выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения за период премирования ($ПВ_{рук}$)	Поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, за период премирования ($ПК_{вып2}$)
100	1,0
99-90	0,9
89-80	0,8
79-70	0,7
69-60	0,6
59-50	0,5
менее 50	0

78. Коэффициент корректировки премии руководителя Учреждения определяется в зависимости от процента выполнения показателей

эффективности деятельности Учреждения в соответствии с Таблицей № 4.

Таблица № 4

Процент выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения за период премирования (ПВ _{учр})	Коэффициент корректировки премии в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения (К _{учр})
100	1,0
99-95	0,95
94-90	0,9
89-85	0,85
84-80	0,8
79-75	0,75
74-70	0,7
69-65	0,65
64-60	0,6
59-50	0,5
менее 50	0

79. Расчет процента выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения за период премирования осуществляется в порядке, установленном пунктом 54 настоящего Положения.

80. Премия по итогам работы за год выплачивается руководителю Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда, сложившейся по фактическому исполнению бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения.

При премировании руководителя Учреждения учитываются выполнение основных задач и функций Учреждения, связанных с обеспечением рабочего процесса Учреждения, личный вклад руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения.

81. Премия по итогам работы за год устанавливается руководителю Учреждения в размере до 100 процентов месячной заработной платы в зависимости от выполнения показателей результативности его работы (далее – показатели результативности).

Показатели результативности работы руководителя Учреждения для всех видов экономической деятельности установлены Приложением № 7 к настоящему Положению.

82. Размер премии по итогам работы за год руководителю Учреждения определяется по следующей формуле:

$$ПР_{год} = ЗП_{рук} \cdot КК_{рез},$$

где $ПР_{год}$ – размер премии руководителя Учреждения по итогам работы за год;

$ЗП_{рук}$ – месячная заработная плата руководителя Учреждения;

$КК_{рез}$ – коэффициент корректировки премии руководителя Учреждения в зависимости от выполнения показателей результативности, за период премирования (год).

83. Процент выполнения показателей результативности рассчитывается исходя из суммы набранных баллов за период премирования (год):

$$ПВ_{рез} = \frac{БФ_{рез}}{БМ_{рез}} \cdot 100\%,$$

где $ПВ_{рез}$ – процент выполнения показателей результативности;

$БФ_{рез}$ – количество фактически набранных баллов за выполнение показателей результативности;

$БМ_{рез}$ – максимальное количество баллов, соответствующее выполнению всех показателей результативности за соответствующий период.

Поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей результативности, за период премирования определяется в соответствии с Таблицей 5.

Таблица № 5

Процент выполнения показателей результативности за период премирования ($ПВ_{рез}$)	Коэффициент корректировки премии руководителя в зависимости от выполнения показателей результативности ($КК_{рез}$)
100	1,0
99-90	0,9
89-80	0,8
79-70	0,7
69-60	0,6

59-50	0,5
менее 50	0

84. Премия по итогам работы за год устанавливается руководителю Учреждения на основании служебной записки руководителя Учреждения, в которой указывается информация о выполнении показателей результативности, а также информация о наличии экономии фонда оплаты труда.

85. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий (поручений) выплачивается руководителю Учреждения одновременно в размере до 100 процентов месячной заработной платы, за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важных и сложных заданий (поручений).

86. Премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год руководителю Учреждения не начисляется и не выплачивается в случаях:

1) выявления нарушений уставной деятельности Учреждения, наличия фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности Учреждения;

2) вынесения в отношении Учреждения предписаний контрольно-надзорных органов с привлечением к административной ответственности;

3) наложения на руководителя Учреждения административных и дисциплинарных взысканий;

4) совершения прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного опьянения, оформленного в установленном порядке;

5) необоснованного ввода штатных единиц без согласования с Учредителем;

6) нарушения срока предоставления отчета, установленного пунктом 70 настоящего Положения;

7) при количестве набранных баллов 0 (ноль) и менее;

8) при одновременном выполнении показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения и показателей эффективности деятельности Учреждения менее 50 процентов;

9) выполнения показателей результативности менее 50 процентов;

10) при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Глава 9. Порядок определения условий оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

87. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем Учреждения, по согласованию с Учредителем.

88. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

89. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются надбавки стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

90. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются премии, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

91. Размеры, условия и порядок выплаты премии по итогам работы за квартал, за год заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, включающий критерии оценки и показатели эффективности их деятельности, с учетом специфики их работы, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, для всех видов экономической деятельности предусмотрены Приложением № 2 к настоящему Положению.

Глава 10. Порядок индексации заработной платы работников Учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

92. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации на основании муниципального правового акта администрации города Иркутска.

Глава 11. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждений

93. В Учреждениях устанавливаются повышающие коэффициенты молодым специалистам в возрасте до 35 включительно:

1) из числа педагогических работников, поступившим на работу в муниципальные учреждения дополнительного образования города Иркутска после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения (далее – молодые специалисты из числа педагогических работников);

2) из числа работников культуры, поступившим на работу в муниципальные учреждения культуры города Иркутска на должности, определенные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования независимо от формы обучения, а также от того выполнялась ли ими работа до обучения и (или) в период обучения (далее – молодые специалисты из числа работников культуры).

94. Размер выплат по повышающим коэффициентам молодым специалистам из числа педагогических работников и молодым специалистам из числа работников культуры определяется от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ).

95. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется молодым специалистам из числа педагогических работников пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени, молодым специалистам из числа работников культуры пропорционально отработанному времени и составляет:

- 1) в первый год работы – в размере 0,42 от минимального размера должностного оклада;
- 2) во второй год работы – в размере 0,26 от минимального размера должностного оклада;
- 3) в третий год работы – в размере 0,17 от минимального размера должностного оклада.

96. В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности молодым специалистам устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному размеру должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению, на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к ПКГ. Выплаты по повышающему коэффициенту в данном случае производятся пропорционально объему выполняемой работы.

97. Размер выплат по повышающему коэффициенту не учитывается при определении размера доплат и надбавок компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области) и размера надбавок стимулирующего характера, размера премий.

98. Выплата молодым специалистам Учреждений осуществляется за счет средств местного бюджета:

- 1) в муниципальных казенных учреждениях в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда бюджетной сметой Учреждения на текущий финансовый год;
- 2) в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово - хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.
