

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

города Иркутска

от 22.02.2023 №031-06-107/23

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ, БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ГОРОДСКОГО
ОБУСТРОЙСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИРКУТСКА ПО ВИДУ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ
ИНЖЕНЕРНЫХ ИЗЫСКАНИЙ, ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО
ПРОЕКТИРОВАНИЯ, УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ СТРОИТЕЛЬСТВА,
ВЫПОЛНЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНОГО КОНТРОЛЯ И АВТОРСКОГО НАДЗОРА,
ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ТЕХНИЧЕСКИХ КОНСУЛЬТАЦИЙ В ЭТИХ
ОБЛАСТЯХ»**

Глава 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение устанавливает основы определения условий оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях».

2. Настоящее Примерное положение устанавливает:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях»;

2) перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях»;

3) перечень, размеры, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства

администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях»;

4) порядок и условия установления системы премирования работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях»;

5) рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях»;

6) порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях»;

7) порядок индексации заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях».

3. Положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях» (далее – Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений) разрабатываются на основании настоящего Примерного положения и утверждаются руководителями муниципальных казенных, бюджетных и автономных муниципальных учреждений, подведомственных Комитету городского обустройства администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и

авторского надзора, предоставление технических консультаций в этих областях» (далее – муниципальные учреждения) в форме локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников, после согласования с Комитетом городского обустройства администрации города Иркутска (далее – КГО).

4. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения устанавливает:

1) размеры окладов, должностных окладов работников муниципального учреждения, за исключением руководителя муниципального учреждения;

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

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

4) систему премирования работников муниципального учреждения, за исключением руководителя муниципального учреждения;

5) показатели и критерии эффективности деятельности работников муниципального учреждения, за исключением руководителя муниципального учреждения;

6) условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения;

7) порядок индексации заработной платы работников муниципального учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5. Фонд оплаты труда муниципального бюджетного, автономного учреждения на соответствующий календарный год утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в установленном порядке.

Фонд оплаты труда муниципального казенного учреждения на соответствующий календарный год утверждается в бюджетной смете учреждения в установленном порядке в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения.

Глава 2.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

6. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений, 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 Примерным положением.

7. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений 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) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе 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) системы нормирования труда, устанавливаемой коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных учреждений, 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 муниципальных учреждений устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в муниципальных учреждениях системой оплаты труда, разработанной в соответствии с настоящим Примерным положением, и состоит из окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системой надбавок стимулирующего характера и системой премирования, разработанными в соответствии с настоящим Примерным положением.

9. Месячная заработная плата работников муниципальных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации и региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, с учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации.

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 характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников муниципального 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 характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников муниципального 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 раздельно по каждой из должностей (профессий).

12. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципальных учреждений составляет не более 40 процентов. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения должно предусматривать распределение наименований профессий (должностей) работников муниципального учреждения на административно-управленческий персонал, основной персонал, вспомогательный персонал.

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, в том числе по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, установлены Приложением 1 к настоящему Примерному положению.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений определены на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) с учетом достижения размера месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) соответствующих профессиональных квалификационных групп, а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, с обеспечением дифференциации заработной платы работников муниципального учреждения в зависимости от сложности труда.

14. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципального учреждения, разрабатываемым и утверждаемым в порядке, установленном пунктом 3 настоящего Примерного положения.

15. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных казенных учреждений устанавливаются на уровне минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных Приложением 1 к настоящему Примерному положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных Приложением 1 к настоящему Примерному положению.

16. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений осуществляется путем внесения изменений в настоящее Примерное положение.

Глава 3.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ

17. Работникам муниципальных учреждений, включая руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются следующие виды доплат и надбавок компенсационного характера:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

18. 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) или в абсолютных размерах.

19. 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 муниципального 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 оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

20. 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 южных районах Иркутской области и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (на период очередного отпуска работника и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах экономии фонда оплаты труда в процентах от оклада (должностного оклада), по занимаемой должности, профессии.

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

за совмещение профессий (должностей) - в размере не более 100% от оклада (должностного оклада);

за расширение зон обслуживания - в размере до 100% от оклада (должностного оклада);

за увеличение объема работы - в размере до 100% от оклада (должностного оклада);

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на период болезни сотрудника, на период очередного отпуска работника и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - в размере до 100% от оклада (должностного оклада).

23. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Доплата за работу в ночное время работникам муниципальных учреждений устанавливается в размере не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время работникам муниципального казенного учреждения устанавливается в размере 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время.

25. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам муниципальных учреждений, допущенным к государственной тайне, в размере и порядке, установленными законодательством Российской Федерации.

26. Работникам муниципальных учреждений, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

27. Доплаты и надбавки компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений и предусматриваются в пределах объема фонда оплаты труда муниципального учреждения на соответствующий финансовый год, а также конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

Глава 4.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

28. Работникам муниципальных учреждений, включая руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

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

29. Перечень надбавок стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их выплаты устанавливаются положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений в соответствии с настоящим Примерным положением.

Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений не могут устанавливать надбавки стимулирующего характера, не предусмотренные пунктом 28 настоящего Примерного положения.

30. Надбавки стимулирующего характера, предусмотренные настоящей главой Примерного положения, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения на соответствующий финансовый год.

31. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципальных учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом муниципального учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в размере не более 100% от оклада (должностного оклада).

Решение о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах в отношении руководителя муниципального учреждения принимается учредителем в соответствии с его правовым актом, определяющим порядок и условия установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю муниципального учреждения. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю муниципального учреждения устанавливается приказом учредителя на период не более года.

32. Порядок, условия установления, размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки устанавливаются Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений с учетом наименований должностей и профессий работников муниципального учреждения.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения на период не более года.

33. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального 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 муниципальном учреждении), в размерах:

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», и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР);

не более 10 процентов оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о выдаче диплома кандидата наук) и (или) почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный», и (или) награжденному медалью Российской Федерации и (или) СССР).

При наличии оснований для установления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени и почетного звания

устанавливается стимулирующая надбавка по одному из оснований, имеющему большее значение.

34. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам муниципальных учреждений в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к окладу (должностному окладу))
от 1 до 5 лет	10%
свыше 5 до 10 лет	20%
свыше 10 лет	30%

35. При исчислении стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в муниципальном учреждении, учитываются следующие периоды работы:

- 1) периоды работы в муниципальном учреждении;
- 2) периоды 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 муниципального учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией работника муниципального учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на выплату надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, формируемые в электронном виде, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на указанную выплату.

Решение о включении периодов работы в стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, принимается специальными комиссиями, создаваемыми в муниципальных учреждениях. Порядок создания и деятельности специальных комиссий устанавливается правовым актом заместителя мэра – председателя Комитета городского обустройства администрации города Иркутска, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

36. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет в муниципальном учреждении производится на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

Глава 5.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

37. Работникам муниципальных учреждений, в том числе включая руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в целях поощрения могут выплачиваться следующие виды премий:

- 1) по итогам работы за месяц либо за квартал;
- 2) по итогам работы за год;

3) за выполнение особо важного и сложного задания.

38. Перечень премий, порядок и условия их выплаты работникам муниципальных учреждений, за исключением руководителей муниципальных учреждений, устанавливаются Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений в соответствии с настоящим Примерным положением.

Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений не могут предусматривать иные виды премий, не предусмотренные пунктом 37 настоящего Примерного положения.

Премирование работников муниципальных учреждений, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание, не осуществляется.

Выплаты, предусмотренные настоящей главой, производятся работникам муниципальных учреждений, в том числе руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам, состоявшим на момент назначения выплат в трудовых отношениях с муниципальными учреждениями.

39. Размер премии устанавливается в процентном отношении к заработной плате работников муниципальных учреждений.

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).

Премия по итогам работы за месяц либо за квартал устанавливается из расчета до 33,3% месячной заработной платы, либо до 100% месячной заработной платы соответственно, пропорционально фактически отработанному времени на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников муниципального учреждения, предусмотренных Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений. Для целей расчета период, в котором у работника муниципального учреждения имелось дисциплинарное взыскание, исключается из расчета отработанного времени.

Премирование работников муниципальных учреждений по итогам работы за месяц либо квартал осуществляется в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения на соответствующий финансовый год.

Конкретный период (месяц или квартал), за который работникам муниципального учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы муниципального учреждения, а также показатели эффективности деятельности работников, критерии и порядок их оценки устанавливаются Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений в соответствии с настоящим Примерным положением.

Заместителям руководителя муниципального учреждения, главному бухгалтеру премия выплачивается по итогам работы за квартал.

40. Месячная заработная плата для целей установления размера премирования включает в себя: оклад (должностной оклад); доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну), надбавки стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет), районный коэффициент, процентную

надбавку за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

41. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников муниципальных учреждений производится ежеквартально или ежемесячно в соответствии с установленным периодом премирования и критериями оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений путем суммирования баллов за отчетный период. При невыполнении показателей по причинам, не зависящим от деятельности работников муниципального учреждения, количество баллов не уменьшается.

42. Размер премии работников муниципальных учреждений по результатам работы за месяц рассчитывается по формуле:

$$Pr = \frac{M_{зп} \times П}{3}, \text{ где:}$$

Pr - размер премии;

$M_{зп}$ - месячная заработная плата работника исходя из фактически отработанного времени за отчетный период, определяемая в соответствии с пунктом 40 настоящего Примерного положения;

П - процент премирования работника муниципального учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности (максимальный размер 100%).

43. Размер премии работников муниципальных учреждений по результатам работы за квартал рассчитывается по формуле:

$$Pr = M_{зп} \times П, \text{ где:}$$

Pr - размер премии;

$M_{зп}$ - месячная заработная плата работника исходя из фактически отработанного времени за отчетный период, определяемая в соответствии с пунктом 40 настоящего Примерного положения;

П - процент премирования работника муниципального учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности (максимальный размер 100%).

44. Процент премирования работника муниципального учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности определяется в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника муниципального учреждения	Процент премирования работника муниципального учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности
100 – 95,0	100
94,99 – 90,0	90
89,99 – 80,0	80
79,99-70	70

69,99-50	50
менее 50	не премируется за отчетный период

45. Для отдельных наименований должностей работников административного управленческого персонала муниципальных учреждений, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения возможно применение коэффициента корректировки премии работника муниципального учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения (далее - коэффициент корректировки премии). Наименования должностей работников административного управленческого персонала муниципального учреждения, в отношении которых применяется коэффициент корректировки премии, порядок его применения определяются Положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

46. Начисление и выплата премии работникам муниципальных учреждений осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения. К приказу прилагаются отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности работников муниципального учреждения по форме согласно Приложению 5 к настоящему Примерному положению.

47. При расторжении трудового договора с работниками муниципальных учреждений по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы не выплачивается.

48. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100 процентов месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности учреждения по итогам года, в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения, сложившейся по фактическому исполнению в соответствующем финансовом году.

49. Премия по итогам работы за год выплачивается единовременно работникам муниципального учреждения пропорционально отработанному времени при условии отсутствия неснятого дисциплинарного взыскания. Для целей расчета период, в котором у работника муниципального учреждения имелось дисциплинарное взыскание, исключается из расчета отработанного времени.

50. Работникам муниципальных учреждений может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100% месячной заработной платы за счет экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения, сложившейся по фактическому исполнению в соответствующем финансовом году.

Глава 6.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

51. Заработная плата руководителя муниципального учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного

соглашения) заместителем мэра – председателем Комитета городского обустройства администрации города Иркутска по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.

52. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем муниципального учреждения, по согласованию с заместителем мэра – председателем Комитета городского обустройства администрации города Иркутска.

53. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального учреждения состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, а также премий.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) заместителем мэра – председателем Комитета городского обустройства администрации города Иркутска по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска в соответствии с Положением о порядке определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного, автономного муниципального учреждения города Иркутска, утвержденным постановлением администрации города Иркутска от 7 сентября 2018 года № 031-06-815/8.

54. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

55. Доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения в соответствии с главами 3, 4 настоящего Примерного положения. Премии руководителю муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с главой 7 настоящего Примерного положения.

56. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с главами 3, 4, 5 настоящего Примерного положения. 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.

57. Размер заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), установленного соответствующим муниципальным правовым актом города Иркутска, распоряжением заместителем мэра – председателем Комитета городского обустройства

администрации города Иркутска.

58. Основанием для выплаты руководителю муниципального учреждения доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий по итогам работы за квартал, за год, за особо важные и сложные задания является распоряжение заместителя мэра – председателя Комитета городского обустройства администрации города Иркутска.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

59. Руководителям муниципальных учреждений может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, за год, за выполнение особо важного и сложного задания.

60. В случае наложения дисциплинарного взыскания премия руководителю муниципального учреждения не выплачивается в течение всего периода действия дисциплинарного взыскания.

61. Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 100% месячной заработной платы пропорционально фактически отработанному времени по результатам оценки эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений.

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.

62. Оценка эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений производится на основании выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения в соответствии с Приложениями 2 и 4 к настоящему Примерному положению.

63. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения проводится ежеквартально в соответствии с установленными критериями оценки его деятельности путем суммирования баллов за отчетный квартал. При невыполнении показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения по причинам, независящим от деятельности руководителя муниципального учреждения, количество баллов не меняется. Размер премии руководителя муниципального учреждения корректируется с учетом выполнения показателей оценки эффективности деятельности муниципального учреждения.

64. Месячная заработная плата для целей установления размера премирования включает в себя: оклад (должностной оклад); доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну), надбавки стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет), районный коэффициент, процентную

надбавку за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

65. Сумма премии, выплачиваемая руководителю муниципального учреждения по итогам работы за квартал, определяется по формуле:

$$\text{Пр} = \text{М}_{\text{зп}} \times \text{П} \times \text{К}, \text{ где:}$$

Пр - размер премии;

$\text{М}_{\text{зп}}$ - месячная заработная плата исходя из фактически отработанного времени в отчетном периоде, определяемая в соответствии с пунктом 64 Примерного положения;

П - процент премирования руководителя муниципального учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности;

К - коэффициент корректировки премии руководителя муниципального учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения в отчетном периоде для определения размера премирования руководителя муниципального учреждения по итогам работы за квартал.

66. Процент премирования руководителя муниципального учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности определяется в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2

Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности руководителя муниципального	Процент премирования руководителя муниципального учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности
100 – 95,0	100
94,99 – 90,0	90
89,99 – 80,0	75
79,99 – 65,0	50
менее 65	не премируется за отчетный период

67. Коэффициент корректировки премии руководителя муниципального учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения определяется в соответствии с Таблицей 3.

Таблица 3

Выполнение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, в баллах	Коэффициент корректировки премии руководителя муниципального учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения (К)
100 – 95,0	1

94,99 – 90,0	0,9
89,99 – 80,0	0,8
менее 80	не премируется за отчетный период

68. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) руководителю муниципального учреждения не начисляется и не выплачивается в случаях:

1) выявления нарушений руководителем муниципального учреждения уставной деятельности муниципального учреждения;

2) наличия нарушений трудовой и производственной дисциплины, трудового законодательства;

3) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя муниципального учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;

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

5) нанесения своими действиями и (или) бездействием прямого материального ущерба муниципальному учреждению;

6) необоснованного ввода руководителем муниципального учреждения штатных единиц без согласования с учредителем;

7) установления фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам муниципального учреждения, по вине руководителя муниципального учреждения;

8) наличия на балансе муниципального учреждения просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности (по вине руководителя муниципального учреждения);

9) выявления в муниципальном учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

69. Руководитель муниципального учреждения представляет сведения о выполнении показателей эффективности своей деятельности за отчетный квартал с приложением сведений о выполнении показателей эффективности деятельности муниципального учреждения за отчетный квартал в КГО до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в соответствии с Приложением 5 к настоящему Примерному положению. Формы отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, руководителя муниципального учреждения за отчетный период (квартал) подписываются руководителем муниципального учреждения, скрепляются печатью муниципального учреждения.

70. Начальник бюджетно-финансового отдела департамента финансовой и правовой работы КГО (далее - уполномоченное лицо) проверяет достоверность представленных сведений, указанных в пункте 69 настоящего Примерного положения в течение 2 рабочих дней с момента поступления в КГО.

В случае установления недостоверности представленной информации уполномоченное лицо в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта

Примерного положения, возвращает сведения руководителю муниципального учреждения для устранения замечаний. Руководитель муниципального учреждения в течение 1 рабочего дня с момента возврата сведений устраняет замечания и возвращает сведения в департамент финансовой и правовой работы КГО для осуществления проверки в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

71. В случае установления достоверности представленной информации уполномоченное лицо в течение 1 рабочего дня направляет указанную информацию в юридический отдел департамента финансовой и правовой работы КГО для подготовки проекта распоряжения заместителя мэра – председателя Комитета городского обустройства администрации города Иркутска об установлении премии за отчетный квартал.

72. Выплата руководителю муниципального учреждения премии за отчетный квартал осуществляется на основании распоряжения заместителя мэра – председателя Комитета городского обустройства администрации города Иркутска не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

73. Премия по итогам работы за год выплачивается руководителям муниципальных учреждений, в размере до 100 процентов месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности учреждения по итогам года, в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения, сложившейся по фактическому исполнению, на основании распоряжения заместителя мэра – председателя Комитета городского обустройства администрации города Иркутска, направленного не позднее 26 декабря текущего года.

74. При премировании руководителей муниципальных учреждений по итогам работы за год учитываются:

1) выполнение квартальных планов работы муниципального учреждения, личный вклад руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом муниципального учреждения;

2) соблюдение трудовой дисциплины;

3) качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, финансовая, исполнительская дисциплина, выполнение конкретных поставленных задач, порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса муниципального учреждения;

4) качественное выполнение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

75. Руководителю муниципального учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важного и сложного задания в размерах, не превышающих предусмотренные главой 5 настоящего Примерного положения, на основании распоряжения заместителя мэра – председателя Комитета городского обустройства администрации города Иркутска.

76. При расторжении трудового договора с руководителем муниципального учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы за квартал, за год, за выполнение особо важного и сложного задания не выплачивается.

ГЛАВА 8.

ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СВЯЗИ С РОСТОМ
ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ**

77. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании нормативного правового акта администрации города Иркутска.