

Приложение 1 к постановлению
администрации города Иркутска от
06.09.2023 №031-06-642/23

«Приложение № 4 к постановлению
администрации города Иркутска
от 15.08.2019 № 031-06-616/9

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по виду экономической деятельности «образование дополнительное детей и взрослых»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре и спорту комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по виду экономической деятельности «образование дополнительное детей и взрослых» устанавливает основы определения условий оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска основным видом экономической деятельности которых является «образование дополнительное детей и взрослых» (далее – Учреждение, Управление).

2. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается на основании настоящего Примерного 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.

3. Все выплаты в соответствии с настоящим Примерным положением производятся для муниципальных казенных учреждений – за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда в смете муниципального казенного учреждения в соответствующем финансовом 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 финансовом году.

Глава 2. Оплата труда работников Учреждений

4. Система оплаты труда работников 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 Положением и иными муниципальными правовыми актами города Иркутска.

5. Система оплаты труда работников 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) систем нормирования труда, устанавливаемых 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.

6. Заработная плата работников Учреждений устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждениях системой оплаты труда, установленной в соответствии с пунктами 4, 5 настоящего Примерного положения.

7. Месячная заработная плата работников 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, минимальной заработной платы в Иркутской области, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

8. Оплата труда работников Учреждений 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 Учреждения, или в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников Учреждений 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 Учреждения, или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

10. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда Учреждений составляет до 40%.

Положение по оплате труда работников Учреждения должно предусматривать распределение наименований профессий (должностей) работников Учреждения на административно-управленческий персонал, основной персонал, вспомогательный персонал.

Глава 3. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений определяются 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, минимальной заработной платы в Иркутской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) соответствующих квалификационных групп, а также обеспечения дифференциации заработной платы работников муниципальных Учреждений.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений определяются 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 согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

13. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются положением об оплате труда работников Учреждения, разрабатываемым и утверждаемым в соответствии с пунктом 2 настоящего Примерного положения.

14. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников: муниципальных казенных учреждений устанавливаются на уровне минимальных размеров окладов (должностных окладов);

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

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

Глава 4. Перечень, размеры, порядок и условия доплат и надбавок компенсационного характера работникам Учреждений

16. Работникам Учреждений, включая руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, 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) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

17. 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.

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 локальными нормативными актами Учреждений с учетом мнения представительных органов либо коллективными договорами, трудовыми договорами.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% 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 южных районах Иркутской области.

20. 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 должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, 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 в пределах экономии фонда оплаты труда в процентах от оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии.

22. Размеры выплат, предусмотренных пунктом 21 настоящего Примерного положения, составляют:

1) за совмещение профессий (должностей) до 100% оклада (должностного оклада);

2) за расширение зон обслуживания до 100% оклада (должностного оклада);

3) за увеличение объема работы до 100% оклада (должностного оклада);

4) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, до 100% оклада (должностного оклада), в том числе:

на период болезни работника;

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

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

24. Оплата труда в ночное время производится в повышенных размерах 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». Доплата за работу в ночное время работникам Учреждений устанавливается в размере не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

25. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам Учреждений, допущенным к государственной тайне, в размере и порядке, установленными

законодательством Российской Федерации.

26. Работникам 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. Конкретный перечень доплат и надбавок компенсационного характера, размеры и условия их осуществления закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения, устанавливаются в пределах объема фонда оплаты труда текущего финансового года, а также конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждений.

Глава 5. Перечень, размеры, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам учреждений

28. Работникам Учреждений, включая руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, могут устанавливаться 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, предусмотренный пунктом 28 настоящего Примерного положения, является исчерпывающим.

30. Конкретный перечень надбавок стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

31. Надбавки стимулирующего характера начисляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области. Размеры надбавок стимулирующего характера определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

32. Решение о размере надбавок стимулирующего характера работникам Учреждений принимается и утверждается приказами руководителей Учреждений.

33. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

34. Порядок и условия установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки устанавливаются положением об оплате труда работников Учреждения с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждений.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100% оклада (должностного оклада).

35. Решения о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты

работы, конкретном размере надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, сроке ее действия принимаются руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника Учреждения на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений Учреждения.

Конкретные размеры ежемесячных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения на период не более года.

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

37. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

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

не более 50% оклада (должностного оклада) за наличие высшей квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией. Для педагогических работников надбавка определяется пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени;

не более 30% оклада (должностного оклада) за наличие первой квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией. Для педагогических работников надбавка определяется пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени;

2) 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% оклада (должностного оклада) за ученую степень доктор наук (с даты принятия решения о выдаче диплома доктора наук) и (или) за почетное звание, и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР);

не более 10% 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 физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России» и т.д.), 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 наибольшее значение;

3) работникам Учреждений, имеющим ведомственные (отраслевые) награды или звания (при условии их соответствия основному профилю профессиональной деятельности работников в Учреждении):

не более 15% оклада (должностного оклада) за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

не более 10% оклада (должностного оклада) за медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова.

Порядок и условия установления надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются положением об оплате труда работников Учреждения.

38. Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику Учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) и составляет при стаже работы в размерах по виду экономической деятельности «в области дополнительного образования детей и взрослых»:

от 1 года до 3 лет – 5%;

от 3 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

свыше 10 лет – 20%;

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

1) период работы в учреждениях физической культуры, спорта и образования;

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.

40. Решение о включении периодов работы в стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, принимается специальной комиссией, создаваемой в Учреждении. Порядок создания и деятельности специальной комиссии определяется правовым актом Управления.

41. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет в Учреждениях производится на основании приказов руководителей Учреждений.

42. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителям Учреждений производится на основании приказов начальника Управления.

Глава 6. Порядок и условия установления системы премирования работников учреждений

43. Работникам Учреждений, включая руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, в целях их 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.

44. Конкретный перечень премий, порядок и условия их выплаты работникам Учреждений, за исключением руководителей Учреждений, конкретный период, за который выплачивается премия, показатели эффективности деятельности работников Учреждений закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

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

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

Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 100% месячной заработной платы пропорционально фактически отработанному времени.

Премирование работников Учреждений осуществляется за выполнение показателей эффективности их деятельности, разработанных в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Премирование по итогам работы за месяц или квартал осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности, бюджетной сметой Учреждения.

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).

46. Для целей определения размера премии работникам Учреждений за исключением педагогических работников в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад); доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), надбавки стимулирующего характера за выслугу лет (ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет), районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

Для целей определения размера премии педагогическим работникам в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад); доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), надбавка стимулирующего характера за выслугу лет, надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ (за

наличие квалификационной категории), районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

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

48. Размер премии работников Учреждений по результатам работы за месяц определяется следующим образом:

$$Pr = \frac{M_{зп} \cdot 33,3\%}{100\%} \cdot P, \text{ где:}$$

Pr – размер премии;

$M_{зп}$ – месячная заработная плата работника исходя из фактически отработанного времени за отчетный период, определяемая в соответствии с пунктом 46 настоящего Примерного положения;

P – процент премирования работника Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности (максимальный размер 100%).

49. Размер премии работников Учреждений по результатам работы за квартал определяется следующим образом:

$$Pr_2 = M_{зп2} \times P_2, \text{ где:}$$

Pr_2 – размер премии;

$M_{зп2}$ – месячная заработная плата работника исходя из фактически отработанного времени за отчетный период, определяемая в соответствии с пунктом 46 настоящего примерного положения;

P_2 – процент премирования работников Учреждений за выполнение показателей эффективности его деятельности (максимальный размер 100%).

50. Процент премирования работника Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности определяется в соответствии с Таблицей № 1.

Таблица № 1

Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждений	Процент премирования работников Учреждений за выполнение показателей эффективности их деятельности
---	--

100 – 80	100
79 – 70	90
69 – 60	80
59 – 50	60
49 – 40	50
менее 40	не премируется за отчетный период

51. Для отдельных наименований должностей работников административного управленческого персонала Учреждений, в том числе заместителей руководителя, главных бухгалтеров Учреждений, возможно применение коэффициента корректировки премии работников Учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений (далее – коэффициент корректировки премии). Наименования должностей работников административного управленческого персонала Учреждений, в отношении которых применяется коэффициент корректировки премии, порядок его применения определяются положением по оплате труда работников Учреждения.

52. Премия по итогам работы за квартал (месяц) не начисляется за период:

- 1) временной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- 3) отпуска без сохранения заработной платы;
- 4) повышения квалификации с отрывом от работы.

53. Начисление и выплата премий работникам Учреждений за соответствующий период оформляется приказом руководителя Учреждения. К приказу прилагаются отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности работника Учреждения в соответствии с формой, предусмотренной Приложением № 3 к настоящему Положению.

54. При расторжении трудового договора с работником Учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 – 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы не выплачивается.

55. Размер премии определяется в абсолютном значении либо в процентном отношении к месячной заработной плате работника Учреждения, определяемой в соответствии с пунктом 46 настоящего Примерного положения.

56. Премия работникам Учреждений (за исключением руководителей

Учреждений) по итогам работы за год может устанавливаться в размере до 100% месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности Учреждения по итогам года, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

57. Премия по итогам работы за год выплачивается единовременно всем работникам Учреждений на основании приказа руководителя Учреждения пропорционально отработанному времени при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год, определенных положением об оплате труда работников Учреждения.

58. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам Учреждений, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на момент выплаты премии.

59. Работникам Учреждений на основании приказа руководителя Учреждения может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100% месячной заработной платы.

Глава 7. Порядок определения условий оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений

60. Заработная плата руководителей Учреждений устанавливается при заключении с ними трудового договора (дополнительного соглашения) начальником Управления по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.

61. Заработная плата заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителями Учреждений по согласованию с Управлением.

62. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, а также премий.

63. Должностной оклад руководителей Учреждений устанавливается при заключении с ними трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) Управлением по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска в соответствии с постановлением администрации города Иркутска от 7 сентября 2018 года № 031-06-815/8 «Об утверждении Положения о порядке определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного, автономного учреждения города Иркутска».

64. Должностной оклад заместителей руководителя, главных бухгалтеров Учреждений устанавливается на 10% – 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

65. Доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера устанавливаются руководителям Учреждений в соответствии с главами 4, 5 настоящего Примерного положения. Премии

руководителям Учреждений устанавливаются в соответствии с главой 8 настоящего Примерного положения.

66. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются в соответствии с главами 4, 5, 6 настоящего Примерного положения.

67. Размер заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), установленного соответствующим муниципальным правовым актом города Иркутска, правовым актом Управления.

68. Основанием для выплаты руководителям Учреждений доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий по итогам работы за квартал, за год, за особо важные и сложные задания является приказ начальника Управления.

Глава 8. Порядок и условия премирования руководителей учреждений

69. Руководителям Учреждений может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, за год, за выполнение особо важного и сложного задания.

70. 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 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.

71. Оценка эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений производится на основании выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений в соответствии с Приложениями № 4, 5 к настоящему Положению.

72. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений проводится ежеквартально в соответствии с установленными критериями оценки его деятельности путем суммирования баллов за отчетный квартал. При невыполнении показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений по причинам, не зависящим от деятельности руководителей Учреждений, количество баллов не уменьшается. Размер премии руководителей Учреждений корректируется с учетом выполнения показателей оценки эффективности деятельности Учреждений за

отчетный квартал.

73. Для целей определения размера премии в месячную заработную плату руководителей Учреждений включается: должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), надбавка стимулирующего характера за выслугу лет (ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет), районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

74. Сумма премии, выплачиваемая руководителям Учреждений по итогам работы за квартал, определяется по следующей формуле:

$$\text{Пр}_3 = \text{М}_{\text{зп3}} \times \text{П}_3 \times \text{К}, \text{ где:}$$

Пр_3 – размер премии;

$\text{М}_{\text{зп3}}$ – месячная заработная плата исходя из фактически отработанного времени в отчетном периоде, определяемая в соответствии с пунктом 75 настоящего Примерного положения;

П_3 – процент премирования руководителя Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности;

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

75. Процент премирования руководителей Учреждений за выполнение показателей эффективности его деятельности определяется в соответствии с Таблицей № 2.

Таблица № 2

Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений	Процент премирования руководителей Учреждений за выполнение показателей эффективности его деятельности
95 – 100	100
80 – 94	90
70 – 79	80
60 – 69	70
менее 60	не премируется за отчетный период

76. Коэффициент корректировки премии руководителей Учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения определяется в соответствии с Таблицей № 3.

Таблица № 3

Выполнение показателей эффективности деятельности Учреждений, в баллах	Коэффициент корректировки премии руководителей Учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений (К)
100	1
99 – 90	0,9
89 – 70	0,8
69 – 60	0,7
59 – 50	0,5
менее 50	не премируется за отчетный период

77. Премия по итогам работы за квартал:

- 1) не начисляется за период временной нетрудоспособности;
- 2) не начисляется за период нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- 3) не начисляется за период отпуска без сохранения заработной платы;
- 4) не начисляется за период повышения квалификации с отрывом от работы
- 5) при невыполнении условий по достижению целевого показателя по заработной плате педагогических работников применяется понижающий коэффициент в размере 0,8 к количеству баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения.

78. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) руководителям Учреждений не начисляется и не выплачивается в случаях:

- 1) выявления нарушений руководителем Учреждения уставной деятельности Учреждения;
- 2) наличия нарушений трудовой дисциплины, трудового законодательства;
- 3) совершения прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
- 4) нанесения своими действиями и (или) бездействием прямого материального ущерба Учреждению;
- 5) необоснованного ввода руководителем Учреждения штатных единиц без согласования с учредителем;

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

7) наличия на балансе Учреждения просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности (по вине руководителя Учреждения);

8) выявления в Учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

79. Руководители Учреждений представляют сведения о выполнении показателей эффективности своей деятельности за отчетный квартал с приложением сведений о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный квартал в Управление до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению. Формы отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждений, руководителей Учреждений за отчетный период (квартал) подписываются руководителями, а также главными бухгалтерами Учреждений, скрепляются печатью Учреждения.

80. Оценку эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений осуществляет Комиссия по установлению заработной платы и осуществлению выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, подведомственных Управлению (далее – Комиссия), состав которой утверждается начальником Управления.

81. Порядок формирования и осуществления деятельности Комиссии определяется правовым актом начальника Управления.

82. Выплата руководителям Учреждений премии за отчетный квартал осуществляется на основании приказа начальника Управления не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

83. Премия по итогам работы за год выплачивается руководителям Учреждений в размере до 100% месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности Учреждений по итогам года, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждений, сложившейся по фактическому исполнению, на основании приказа начальника Управления.

84. При премировании руководителей Учреждений по итогам работы за год учитываются:

1) выполнение квартальных планов работы Учреждений, личный вклад руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставами Учреждений;

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 Учреждения;

4) качественное выполнение показателей эффективности деятельности Учреждения.

85. Руководителям Учреждений может выплачиваться премия за выполнение особо важного и сложного задания в размере, не превышающем

предусмотренный пунктом 59 настоящего Примерного положения, на основании приказа начальника Управления.

86. При расторжении трудового договора с руководителями Учреждений по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 – 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы за квартал, за год не выплачивается.

Глава 9. Порядок индексации заработной платы работников учреждений в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

87. Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации на основании постановления администрации города Иркутска.

Глава 10. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений

88. В муниципальных учреждениях устанавливаются повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, впервые поступившим на работу в муниципальные учреждения в соответствии с полученной квалификацией 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 муниципальных учреждений).

89. Размер выплат по повышающим коэффициентам, предусмотренным пунктом 90 настоящего Примерного положения, определяется:

1) в первый год работы - в размере 0,24 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению;

2) во второй год работы - в размере 0,14 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению;

3) в третий год работы – в размере 0,1 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

90. Выплаты по повышающему коэффициенту производятся пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени.

91. В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности педагогического персонала молодым специалистам муниципальных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному размеру должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему

Примерному положению, на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к ПКГ. Выплаты по повышающему коэффициенту в данном случае производятся пропорционально объему выполняемой работы.

92. 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.

93. Выплата молодым специалистам муниципальных учреждений осуществляется за счет средств местного бюджета:

1) в муниципальных казенных учреждениях в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда бюджетной сметой муниципального 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 муниципального учреждения на текущий финансовый год.

Заместитель мэра – председатель комитета по
социальной политике и культуре
администрации города Иркутска

Т.Н. Эдельман

