

Департамент образования
комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Иркутска
детский сад № 158
(МБДОУ г. Иркутска детский сад № 158)

664057, г. Иркутск, проспект Маршала Жукова, 100, тел/факс 8(395)2358703

mdou158irkutsk@mail.ru

ПРИНЯТО
на собрании коллектива
протокол № 1
17.02.2021 г.

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной
профсоюзной организации
_____Кадырова Л.М.
17.02.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
заведующий
_____Куковская В.А.
19.02.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА
ДЕТСКОГО САДА № 158

(с изменениями и дополнениями)

Иркутск, 2021 г.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 158 (далее – Положение) устанавливает основы определения условий оплаты труда работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 158 (далее Учреждение), в соответствии с Постановлением администрации города Иркутска от 11 сентября 2019г. №031-06-717/9, последних изменений, внесенных постановлением администрации города Иркутска от 3 марта 2020 года № 031-06-97/0 и постановления администрации города Иркутска от 26.01.2021 № 031-06-23/21.
2. Все выплаты по настоящему Положению производятся за счет средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 158 на оплату труда в соответствующем финансовом году.

ГЛАВА 2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. 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, системы надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Положением и муниципальными правовыми актами города Иркутска.
2. 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) 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) Перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 6) Перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 7) Системы нормирования труда, устанавливаемой 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, условий труда;
 - 9) Настоящего Положения.
3. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, установленной в соответствии с пунктами 1, 2 настоящего Положения.
4. 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, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих

профессиональных квалификационных групп.

5. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), выплачиваемой работникам Учреждения до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

6. 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 настоящим Положением или в зависимости от выработки рабочего времени, 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 настоящим Положением или в зависимости от выполненного объема работ.

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

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

9. Доля расходов на оплату труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципального учреждения составляет до 55%.

Настоящее Положение об оплате труда работников предусматривает распределение наименований профессий (должностей) работников Учреждения на административно - управленческий персонал, педагогический персонал и вспомогательный персонал, в том числе учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на этапе составления проекта бюджета города Иркутска на очередной финансовый год и плановый период.

11. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы за месяц (квартал), но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования, определенных настоящим Положением. С учетом требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляет их в Положении об оплате труда работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 158

12. Объем средств на надбавки стимулирующего характера, премии работникам Учреждения составляет не менее 30 % фонда оплаты труда учреждения.

ГЛАВА 3.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, (за исключением

- руководителя, его заместителей), устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.
3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), и по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.
4. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), за исключением руководителя Учреждения, его заместителей, определены в Приложении № 1 к настоящему Положению.
5. Для работников, выполняющих одинаковые работы и занимающих одинаковые должности (профессии), устанавливаются одинаковые размеры окладов (должностных окладов).
6. Повышение размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения осуществляется путем внесения изменений в настоящее Положение.

ГЛАВА 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работникам Учреждения, включая руководителя, его заместителей, устанавливаются доплаты и надбавки 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), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
2. 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).
3. 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 по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- Руководитель Учреждения обязан проводить специальную оценку условий труда в порядке и сроки, установленные законодательством. Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, коллективным договором, трудовым договором.
- 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.
4. 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.
5. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника 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.

6. Размеры доплат, указанных в пункте 5 настоящего Положения, составляют:

1) за совмещение профессий (должностей) в размере до 100 % от оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности);

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

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

4) 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).

Доплаты и надбавки при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения, определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

7. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии письменного согласия работников и на основании приказа руководителя учреждения.

8. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в размере 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

9. Перечень доплат и надбавок компенсационного характера, размеры и условия их осуществления закрепляются настоящим Положением

Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в пределах объема фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год, а также конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

10. Перечень доплат и надбавок компенсационного характера, перечисленных в главе 4 настоящего Положения является исчерпывающим.

ГЛАВА 5. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работникам Учреждения, включая руководителя, его заместителей, могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ.

Данный перечень видов надбавок стимулирующего характера является исчерпывающим.

2. Перечень надбавок стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления закрепляются настоящим Положением.

3. Надбавки стимулирующего характера определяются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника в пределах фонда оплаты труда.

4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, руководителю Учреждения, заместителям руководителя 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.

5. Порядок, размеры и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников, заместителей руководителя и критерии их оценки устанавливаются настоящим Положением об оплате

труда работников Учреждения с учетом наименований должностей и профессий работников.

6. Порядок и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения, и критерии их оценки устанавливаются приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

7. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в Приложении № 3 к настоящему Положению.

1) работникам Учреждения, заместителям руководителя - приказом руководителя Учреждения на срок от 1 месяца до 1 года;

2) руководителю Учреждения - приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска на срок до 1 года.

8. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по всем показателям эффективности деятельности не может превышать в месяц 100 % оклада (должностного оклада).

9. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

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

а) 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;

б) 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) педагогическим работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень и (или) почетное звание, либо награжденным орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР в размерах:

а) 20% оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук и (или) за почетное звание, начинающееся со слова «Народный», и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР;

б) 15% оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук и (или) почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», «Заслуженный учитель Российской Федерации» 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 (или) почетного звания устанавливается стимулирующая надбавка по одному из оснований, имеющему большее значение;

3) 5% от оклада (должностного оклада) работникам Учреждения, имеющим ведомственные (отраслевые) награды или звания.

10. Работникам Учреждения, включая заместителей руководителя, надбавки стимулирующего характера устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени в отношении каждого наименования должности (профессии) работника.

11. Конкретный размер ежемесячной надбавки за качество работы работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

ГЛАВА 6.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работникам Учреждения, включая руководителя, его заместителей, 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.

2. Перечень премий, порядок и условия их выплаты работникам Учреждения, закрепляются настоящим Положением.

3. Премия по итогам работы за месяц, квартал устанавливается пропорционально фактически отработанному времени на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности.

4. Период - месяц, квартал (заместителям руководителя), за который выплачивается премия по итогам работы, устанавливается настоящим Положением, в отношении должностей (профессий) по профессионально-квалификационным группам.

5. Размер премии определяется в абсолютном значении.

6. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения производится ежемесячно, заместителей руководителя – один раз в квартал, на основании настоящего Положения, при условии достижения показателей эффективности деятельности работников. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения определены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

7. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется комиссией, созданной в Учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия). Оценка эффективности деятельности заместителей руководителя осуществляется руководителем Учреждения.

Порядок формирования и деятельности комиссии определяется локальным нормативным актом Учреждения.

8. В процессе рассмотрения отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения комиссия подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество баллов, набранных работниками Учреждения по профессионально - квалификационным группам (далее - ПКГ). Заместителям руководителя рассматривает отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности и подсчитывает количество набранных баллов – руководитель.

9. Общий премиальный фонд оплаты труда по итогам работы за месяц в разрезе ПКГ определяется комиссией.

10. Стоимость одного балла (S_b , руб.) рассчитывается путем деления суммы средств, предусмотренных на премию по итогам работы за месяц для каждой ПКГ работников (для заместителей руководителя за квартал) на общее количество набранных работниками по ПКГ баллов по формуле:

$$S_b = V/B,$$

где: V - сумма средств, предусмотренных на премию за месяц (для заместителей руководителя за квартал) для каждой ПКГ работников (руб.) без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области;

B - общее количество набранных работниками по ПКГ баллов за месяц (для заместителей руководителя за квартал).

11. Размер премии работнику (R_p , руб.) по итогам работы за месяц (для заместителей руководителя за квартал) определяется исходя из количества набранных работником баллов по формуле:

$$R_p = S_b \times K_b$$

где: S_b - стоимость одного балла без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области за месяц (для заместителей руководителя за квартал);

K_b - количество установленных в отчете о выполнении показателей эффективности деятельности работника Учреждения баллов за месяц (для заместителей руководителя за квартал).

12. Премия по итогам работы за месяц, заместителям руководителя за квартал, выплачивается всем работникам Учреждения, набравшим количество баллов больше 0 с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

13. Комиссия принимает решение о размере устанавливаемой работникам Учреждения премии по итогам работы за месяц большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

К протоколу комиссии прилагаются отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения по форме, определенной в Приложении № 5 к настоящему Положению.

14. На основании протокола комиссии руководитель Учреждения издает приказ о распределении премии по итогам работы за месяц, заместителям руководителя по итогам работы за квартал на основании набранных ими баллов за выполнение показателей эффективности деятельности.

15. Работникам Учреждения, расторгнувшим трудовой договор, выплата премии производится за фактически отработанное время в текущем отчетном периоде.

16. 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, премия не выплачивается.

17. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100 % месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности Учреждения по итогам работы за год, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

18. Для целей определения размера премирования работников Учреждения, включая заместителей руководителя в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера (за исключением доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), надбавки стимулирующего характера.

19. Премия по итогам работы за год выплачивается одновременно всем работникам Учреждения при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Работникам, принятым на работу в текущем календарном году, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Основными условиями выплаты премии работникам Учреждения по итогам работы за год являются:

- 1) отсутствие фактов несоблюдения условий трудового договора работником учреждения;
- 2) соблюдение правил и норм по охране труда;
- 3) отсутствие обоснованных жалоб на конкретного работника или на Учреждение в целом.

20. Работникам учреждения 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. Показатели особо важных и сложных заданий работникам Учреждения определены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

21. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и за год работникам Учреждения не начисляется и не выплачивается в следующих случаях:

- 1) выявление нарушений уставной деятельности Учреждения;
- 2) наличие нарушений трудовой и производственной дисциплины, трудового законодательства, а также педагогической и служебной этики;
- 3) наложение дисциплинарного взыскания на работника Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;
- 4) совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного опьянения, оформленного в установленном порядке.

ГЛАВА 7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения) начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска по согласованию с заместителем мэра - председателем комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.
2. Заработная плата заместителей руководителя, устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем учреждения по согласованию с начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.
3. Размер заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленного соответствующим муниципальным правовым актом администрации города Иркутска, приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.
4. Заработная плата руководителя Учреждения, которое не осуществляет свою деятельность в связи с капитальным ремонтом здания, состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, предусмотренных положением об оплате труда работников, возглавляемого им Учреждения, а также надбавок стимулирующего характера, установленных в связи с присвоением ученой степени, почетного звания по профилю основной профессиональной деятельности.
5. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по согласованию с заместителем - мэра председателем 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».
6. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-50 % ниже должностного оклада руководителя.
7. Доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премии устанавливаются руководителю Учреждения, заместителю руководителя в соответствии с главами 4, 5, 8 настоящего Положения.
8. Основанием для выплаты руководителю Учреждения надбавок стимулирующего характера, надбавок и доплат компенсационного характера, премии по итогам работы за квартал, год, за выполнение особо важного и сложного задания является приказ начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.
9. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с главами 4, 5, 6 настоящего Положения.
При этом премия заместителям руководителя Учреждения выплачивается не чаще, чем один раз в квартал.
10. Оплата труда руководителя в текущем году осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово - хозяйственной деятельности

Учреждения на текущий финансовый год.

11. Надбавки стимулирующего характера, премии по итогам работы за квартал, год, премии за выполнение особо важного и сложного задания руководителю Учреждения выплачиваются в пределах до 5 % бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, возглавляемого им Учреждения на соответствующий финансовый год.

ГЛАВА 8. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

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

ГЛАВА 9. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. В учреждении устанавливаются повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно, поступившим на работу в муниципальное учреждение 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 муниципального учреждения).

2. Размер выплат по повышающим коэффициентам, предусмотренным пунктом 1 настоящего Положения, определяется:

- 1) в первый год работы - в размере 0,4 размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению;
- 2) во второй год работы - в размере 0,24 размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению;
- 3) в третий год работы - в размере 0,16 размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

4. В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности педагогического персонала молодым специалистам устанавливаются повышающие коэффициенты к 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.

5. 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.

6. Выплата молодым специалистам Учреждения осуществляется за счет средств местного бюджета; в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово - хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.