



ПРИНЯТО
 общим собранием трудового
 коллектива протокол № 7 от
 _____ председатель собрания
О.П. Петрова



Утверждаю
 И.о. директора МБОУ г. Иркутска ВСОШ
 №1
 И.В. Пасынкова
 Приказ № 191 от _____



ПОЛОЖЕНИЕ

**о новой отраслевой системе оплаты труда работников
 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 г. Иркутска вечерней (сменной) общеобразовательной школы №1
 (в новой редакции)**

г.Иркутск-2019

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1, (далее - Положение) устанавливает основы определения условий оплаты труда работников МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1 (далее вместе - учреждения).

2. Все выплаты по настоящему Положению для МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1 производятся за счет средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального бюджетного учреждения на оплату труда в соответствующем финансовом году.

Глава 2. Оплата труда работников МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1

3. Системы оплаты труда работников МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1 , 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 договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Положением и иными муниципальными правовыми актами города Иркутска.

4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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) 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, условий труда;

9) настоящего Положения.

5. Заработная плата работников МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в муниципальных учреждениях системой оплаты труда, установленной в соответствии с пунктами 3, 4 настоящего Положения.

6. 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.

7. 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.

8. 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 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 учреждения, или в зависимости от выполненного объема работ.

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

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

11. Рекомендуемая доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда учреждения составляет до 55%.

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

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

13. МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1 в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы за квартал (месяц), но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования определенных настоящим Положением.

14. Объем средств на надбавки стимулирующего характера, премии работникам учреждения, установленные в подпункте 1 пункта 33, подпунктах 2 - 4 пункта 41, пункте 44 настоящего Положения, составляет не менее 30% фонда оплаты труда учреждения.

Глава 3. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1

15. 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.

16. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения .

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

18. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, определены в Приложении N 1 к настоящему Положению.

19. Для работников, выполняющих одинаковые работы и занимающих одинаковые должности (профессии), устанавливаются одинаковые минимальные размеры окладов (должностных окладов).

20. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на уровне минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, определенных Приложением N 1 к настоящему Положению.

21. Повышение минимальных 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 МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1

22. Работникам учреждения, включая руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, 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);
- 4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

23. 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.

24. 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 N 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 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% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

25. 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.

26. 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.

27. Размеры доплат, указанных в пункте 26 настоящего Положения, составляют:

- 1) за совмещение профессий (должностей) в размере до 100% от оклада (должностного оклада);
- 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 26 настоящего Положения, определены в Приложении N 2 к настоящему Положению.

28. 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.

29. 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 до 6 часов.

30. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере и порядке, установленными законодательством Российской Федерации.

31. Перечень доплат и надбавок компенсационного характера, размеры и условия их осуществления закрепляются положением об оплате труда работников учреждения.

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.

32. Положение об оплате труда работников учреждения не может предусматривать компенсационные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

**Глава 5. Размеры, порядок и условия установления надбавок
стимулирующего характера работникам МБОУ города Иркутска ВСОШ
№ 1**

33. Работникам учреждения, включая руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, 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.

34. Перечень надбавок стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления закрепляются положением об оплате труда работников учреждений.

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

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

37. 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 учреждения.

38. Порядок и условия установления ежемесячной 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.

39. Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1) работникам учреждения приказом руководителя муниципального учреждения на срок до 1 года;

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

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

41. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

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

а) 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;

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

а) не более 20% оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук и (или) за почетное звание, начинающееся со слова "Народный" ("Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и т.д.) и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР;

б) не более 15% оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о выдаче диплома кандидата наук) и (или) почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ("Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" и т.д.), и (или) награжденному медалью Российской Федерации и (или) СССР.

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) не более 5% оклада (должностного оклада) работникам муниципального учреждения, имеющим ведомственные (отраслевые) награды или звания (при условии их соответствия основному профилю профессиональной деятельности работника в учреждении);

4) водителям автомобиля за классность:

а) за 1 класс - не более 25% оклада;

б) за 2 класс - не более 10% оклада.

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

Решение об определении ежемесячной надбавки за классность водителю принимается специальной комиссией, создаваемой в учреждении. Порядок создания и деятельности специальной комиссии определяется локальным правовым актом учреждения.

42. Работникам учреждения надбавки стимулирующего характера устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени в отношении каждого наименования должности (профессии) работника.

43. Конкретный размер ежемесячной надбавки за качество работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

Глава 6. Порядок и условия установления системы премирования работников МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1

44. Работникам учреждения, включая руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, 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.

45. Перечень премий, порядок и условия их выплаты работникам учреждения, за исключением руководителя, закрепляются положением об оплате труда работников учреждения.

46. Премия по итогам работы за месяц либо за 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, бюджетной сметой учреждения.

47. Период, за который выплачивается премия по итогам работы, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения, в отношении должностей (профессий) по профессионально-квалификационным группам.

48. Размер премии определяется в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

49. Оценка эффективности деятельности работников учреждений производится ежемесячно или ежеквартально в соответствии с установленным периодом премирования на основании положения об оплате труда работников учреждения, при условии достижения показателей эффективности деятельности работников. Показатели эффективности деятельности работников учреждений определены в Приложении N 3 к настоящему Положению.

50. Оценка эффективности деятельности работников учреждения осуществляется комиссией, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия).

Порядок формирования и деятельности комиссии определяется локальным нормативным актом учреждения.

51. 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).

52. Общий премиальный фонд оплаты труда по итогам работы за месяц либо квартал учреждения в разрезе ПКГ определяется комиссией.

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

$$S_b = V / B,$$

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

B - общее количество набранных работниками по ПКГ баллов за месяц либо квартал.

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

$$R_p = S_b \times K_b,$$

где: S_b - стоимость одного балла с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области за месяц либо квартал;

K_b - количество установленных в отчете о выполнении показателей эффективности деятельности работника учреждения баллов за месяц либо квартал.

55. Премия по итогам работы за месяц либо квартал, выплачивается работникам учреждения, набравшим количество баллов больше 0.

56. Комиссия принимает решение о размере устанавливаемой работникам учреждения премии по итогам работы за месяц либо квартал 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 N 4 к настоящему Положению.

57. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении премии по итогам работы за месяц либо квартал.

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

59. 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.

60. 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.

61. Для целей определения размера премирования работников учреждения 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.

62. Премия по итогам работы за год выплачивается единовременно 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 учреждений 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.

63. 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.

64. Не осуществляется премирование работников учреждения, имеющих неснятое дисциплинарное взыскание.

Глава 7. Порядок определения условий оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1

65. 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.

66. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем учреждения по согласованию с начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

67. Размер заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), установленного соответствующим правовым актом администрации города Иркутска, приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

68. 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, - в случае, если такие надбавки предусмотрены положением об оплате труда работников возглавляемого им учреждения.

69. 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 комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска в соответствии с постановлением администрации города Иркутска от 7 сентября 2018 года N 031-06-815/8 "Об утверждении Положения о порядке определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного, автономного учреждения города Иркутска".

70. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

71. Доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премии устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с главами 4, 5, 8 настоящего Положения.

72. Основанием для выплаты руководителю учреждения надбавок стимулирующего характера, надбавок и доплат компенсационного характера, премии по итогам работы за квартал, год, премий за выполнение особо важного и сложного задания является приказ начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

73. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главами 4, 5, 6 настоящего Положения.

При этом премия заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачивается не чаще, чем один раз в квартал.

74. Оплата труда руководителей в текущем году осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год.

75. 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 и условия премирования руководителей МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1

76. Руководители учреждений премируются не чаще одного раза в квартал с учетом фактически отработанного времени.

77. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) устанавливается на основании оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.

78. Оценка эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения производится на основании выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

79. Показатели эффективности деятельности учреждения и показатели эффективности деятельности руководителя учреждения устанавливаются по видам экономической деятельности учреждения:

"Образование основное общее", "Образование начальное общее",
"Образование среднее общее" (Приложение N 6 к настоящему Примерному положению);

80. Размер премии за отчетный период (квартал) руководителю учреждения определяется по балльной системе.

81. Стоимость одного балла (S_b , руб.) за отчетный период (квартал) рассчитывается по видам экономической деятельности учреждения по следующей формуле:

$$S_b = V / (100 \times N) / 4,$$

где: V - общий расчетный (по всем учреждениям соответствующего вида экономической деятельности) объем средств на премии (руб.) в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области;

N - количество муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности;

4 - количество кварталов в год.

82. Общий расчетный (по всем муниципальным учреждениям соответствующего вида экономической деятельности) объем средств на премии (руб.) в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области рассчитывается по формуле:

$$V = \sum U_n * D,$$

где: U_n - предусмотренный объем средств на оплату труда работникам n-го учреждения соответствующего вида экономической деятельности на год;

D - доля средств, направляемых на выплату премий руководителям учреждений соответствующего вида экономической деятельности (%).

Определение размера доли средств, направляемых на премии руководителя учреждений соответствующего вида экономической деятельности на соответствующий финансовый год производится в 1 квартале финансового года в пределах, предусмотренных пунктом 75 настоящего Положения.

Определение размера доли средств, направляемых на премии руководителям муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности, осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, их руководителей (далее - комиссия по оценке выполнения показателей).

Порядок формирования и осуществления деятельности комиссии по оценке выполнения показателей определяется приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

Решение комиссии по оценке выполнения показателей оформляется протоколом, подписывается председателем комиссии по оценке выполнения показателей и секретарем комиссии по оценке выполнения показателей.

В течение 5 рабочих дней со дня подписания протокола комиссии по оценке выполнения показателей приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска утверждается размер доли средств, направляемых на премии руководителям муниципальных учреждений соответствующего вида экономической деятельности на соответствующий финансовый год.

83. Размер премии руководителю учреждения за отчетный период (квартал) (R_p) определяется по формуле:

$$R_p = S_b \times P_b,$$

где: S_b - стоимость одного балла за отчетный период (квартал) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области;

P_b - количество набранных руководителем учреждения баллов за отчетный период (квартал).

Количество набранных руководителем учреждения баллов (P_b) определяется исходя из количества набранных баллов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, с учетом корректировки (применения поправочного коэффициента) выполнения показателей эффективности деятельности учреждения по следующей формуле:

$$P_b = V_p \times K_u,$$

где: V_p - количество набранных баллов за выполнение показателей

эффективности деятельности руководителя учреждения за отчетный период (квартал);

K_u - поправочный коэффициент, корректирующий выполнение показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период (квартал) (далее - поправочный коэффициент).

Размер поправочного коэффициента определяется исходя из набранных баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности учреждения в Таблице N 1.

Таблица N 1

Количество набранных баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности учреждения	Поправочный коэффициент (K_u)
100 - 95	1,0
94 - 90	0,95
89 - 85	0,9
84 - 80	0,85
79 - 75	0,8
74 - 70	0,75
69 - 65	0,7
64 - 60	0,65
59 - 45	0,6
44 - 30	0,5
Менее 30	0

84. Руководитель учреждения представляют сведения о выполнении показателей, указанных в Приложениях N 5 - 7 к настоящему Положению, за отчетный период (квартал) в департамент образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом:

руководители муниципальных учреждений по виду экономической

деятельности: "Образование основное общее", "Образование начальное общее", "Образование среднее общее" - начальнику отдела развития общего образования департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска;

85. Начальники отделов, указанные в пункте 84 настоящего Положения, в течение 5 рабочих дней со дня поступления к ним сведений о выполнении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, их руководителей (далее - сведения) проверяют представленную информацию.

В случае представления достоверной информации начальники отделов, указанные в пункте 84 настоящего Положения, в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, направляют сведения в комиссию по оценке выполнения показателей.

В случае установления фактов предоставления недостоверной информации начальники отделов, указанные в пункте 84 настоящего Положения, в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, возвращают сведения руководителю учреждения для устранения замечаний. Руководитель учреждения в течение 2 рабочих дней со дня возврата сведений устраняют замечания, повторно представляют сведения начальникам отделов, указанным в пункте 84 настоящего Положения, для осуществления проверки представленной информации в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта.

86. Комиссия по оценке выполнения показателей в течение 14 календарных дней со дня поступления сведений проверяет представленную информацию и принимает решение об установлении размеров премии.

87. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) выплачивается руководителю учреждения, набравшего количество баллов больше 0.

88. Решение комиссии по оценке выполнения показателей оформляется протоколом и подписывается председателем комиссии по оценке выполнения показателей и секретарем комиссии по оценке выполнения показателей. К

протоколу прилагаются таблицы оценки выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, их руководителя с итоговым значением показателей по форме, определенной в Приложении N 8 к настоящему Положению.

89. В течение 5 рабочих дней со дня подписания протокола комиссии по оценке выполнения показателей приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска устанавливается размер премии руководителю учреждения по итогам работы за отчетный период (квартал).

90. Руководителю учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100% месячной заработной платы.

91. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100% месячной заработной платы в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

Премия по итогам работы за год определяется исходя из результатов деятельности учреждения при условии набранных руководителем учреждения не менее 90 баллов за каждый квартал отчетного периода.

92. Для целей определения размера премирования руководителя учреждения в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера (за исключением доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

- 2) наличие нарушений трудовой и производственной дисциплины, а также трудового законодательства;
- 3) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя 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;
- 5) нанесение своими действиями и (или) бездействием прямого материального ущерба учреждению;
- 6) наличие фактов недостачи, хищения денежных средств и материальных ценностей руководителем учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;
- 7) выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;
- 8) установление фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам учреждения;
- 9) наличие на балансе учреждения просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности;
- 10) обнаружения фактов непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

94. В случае обнаружения фактов представления недостоверной отчетности в органы государственной статистики руководителю учреждения размер премии снижается на 20%.

95. Руководителю учреждения не выплачивается премия за 4 квартал при несоблюдении (недостижении) устанавливаемых приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений со средней заработной платой в Иркутской области.

96. Руководителю учреждения не выплачивается премия за 4 квартал в случае несоблюдения (превышения) предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, установленного на отчетный финансовый год приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

97. 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.

98. При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода (квартала), за который осуществляется премирование, а также в случае назначения на должность в соответствующем отчетном периоде премия руководителю учреждения начисляется за фактически отработанное время с учетом порядка и сроков рассмотрения, указанных в пунктах 84 - 89 настоящего Положения.

Глава 9. Порядок индексации заработной платы работников МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1 в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

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

Глава 10. Другие вопросы, связанные с оплатой труда работников МБОУ города Иркутска ВСОШ № 1

100. В учреждении устанавливаются повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно, поступившим на работу в 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 муниципальных учреждений).

101. Размер выплат по повышающим коэффициентам, предусмотренным пунктом 100 настоящего Положения, определяется:

1) в первый год работы - в размере 0,4 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении N 1 к настоящему Положению;

2) во второй год работы - в размере 0,24 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении N 1 к настоящему Примерному положению;

3) в третий год работы - в размере 0,16 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении N 1 к настоящему Положению.

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

103. 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 N 1 к настоящему Положению, на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к ПКГ. Выплаты по повышающему коэффициенту в данном случае производятся пропорционально объему выполняемой работы.

104. 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.

105. Выплата молодым специалистам учреждения осуществляется за счет средств местного бюджета 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.