



ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20 марта 2023 г.

№ 19-п

пгт. Сириус

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере строительства

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в целях упорядочения системы оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере строительства, постановляю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере строительства согласно приложению.

2. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании sirius-ft.ru.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации федеральной территории «Сириус» – директора департамента архитектуры и градостроительной деятельности Фадеева С.Ю.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

Глава администрации
федеральной территории «Сириус»



Д.С. Плишкин

Положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных
и автономных учреждений федеральной территории «Сириус»,
осуществляющих деятельность в сфере строительства

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере строительства (далее – Положение), разработано в целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере строительства (далее – Учреждения), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение включает:

порядок, условия установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждений;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей Учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правовыми актами федеральной территории «Сириус» с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников Учреждений (при наличии).

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждений, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждениях показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договорами.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.8. Заработная плата работникам Учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.9. Индексация заработной платы работников Учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации федеральной территории «Сириус».

При индексации (увеличении) базовых окладов (базовых должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. На основе настоящего Положения Учреждениями с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) разрабатываются положения об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству.

1.11. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждениями самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.12. Фонд оплаты труда Учреждений формируется из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников казенных Учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным

Учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{j=1}^n \text{ССЧ}_j \times \text{Об}_j \times (1 + k_{j1} + k_{j2} + k_{j3} + k_{j4}) \times m + \text{ВП} + \text{МП},$$

где:

ССЧ_j – плановая среднесписочная численность работников j -той должности;

n - количество должностей, предусмотренных штатным расписанием;

m - количество месяцев работы учреждения в календарном году;

j - должность, предусмотренная штатным расписанием;

Об_j - базовый оклад (базовый должностной оклад);

k_{j1} - коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по выплатам персонального повышающего коэффициента;

k_{j2} - коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по выплатам повышающего коэффициента за интенсивность работы;

k_{j3} - коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) за выслугу лет;

k_{j4} - коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по выплатам компенсационного характера;

ВП - сумма средств на выплату премий по итогам работы определяется по формуле:

$$\text{ВП} = \sum_{j=1}^n \text{ССЧ}_j \times \text{Об}_j \times (1 + k_{j1} + k_{j2} + k_{j3} + k_{j4}) \times \frac{m}{12}$$

МП - материальная помощь работникам учреждения, установленная в размере не более двух базовых окладов (базовых должностных окладов), определяется по формуле:

$$\text{МП} = \sum_{j=1}^n \text{ССЧ}_j \times \text{Об}_j \times 2$$

1.13. Оплата труда работников бюджетных и автономных Учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год, работников казенных Учреждений – в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работников,

может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.15. Формирование и ведение штатного расписания Учреждения осуществляется руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание Учреждения согласовывается главой администрации федеральной территории «Сириус» или уполномоченным им лицом.

1.16. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждений, составляет не более 70 процентов от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат взносов на обязательное пенсионное страхование, взносов на обязательное медицинское страхование, взносов на обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждений

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работникам Учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждений, трудовыми договорами.

Установление базовых окладов (базовых должностных окладов) осуществляется за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за полностью отработанную норму рабочего времени без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются распоряжением главы администрации федеральной территории «Сириус».

2.3. Ежемесячная оплата труда работников Учреждений состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является базовый склад (базовый должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию и компенсационные выплаты.

Переменной частью оплаты труда являются стимулирующие выплаты.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждений

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Работникам Учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

– выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.

3.3. Выплаты работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнение сверхурочных работ, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 151-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.7. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам может быть установлена доплата.

3.8. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.9. Размер выплат компенсационного характера к базовому окладу (базовому должностному окладу) определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) на коэффициент установленной доплаты.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждений

4.1. В системе оплаты труда работников Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу);
- выплата по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы;
- выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премиальные выплаты к юбилейной дате.

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителей учреждений:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителям непосредственно;
- руководителям структурных подразделений и иным работникам учреждений, подчиненным заместителям руководителя учреждений – по представлению заместителей руководителей.

4.1.2. Работникам Учреждений могут быть установлены выплаты по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении работнику выплаты по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) и ее размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом положений локального нормативного акта Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) может быть изменен в случае изменения уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.1.3. Работникам Учреждений могут быть установлены выплаты по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы с учетом уровня трудоемкости, объема, напряженности выполняемой работы и дополнительных затрат времени на эти цели.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) работника на повышающий коэффициент за интенсивность работы.

Применение повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы работнику может быть изменен в случае изменения интенсивности работы с учетом уровня трудоемкости, объема, напряженности выполняемой работы и дополнительных затрат времени на эти цели, а также в случае ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, указанных в должностной инструкции, несоблюдения сроков исполнения документов и поручений.

4.1.4. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты за выслугу лет в государственных (муниципальных) учреждениях федеральной территории «Сириус», в том числе в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя.

Установление (изменение) размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работниками необходимых документов, подтверждающих отработанный период.

4.1.5. Размеры коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу) по выплатам стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему положению.

4.1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

4.2. Учреждение вправе производить премиальные выплаты по итогам работы и премиальные выплаты к юбилейной дате в пределах средств фонда оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При премировании по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитываются:

-успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-выполнение работником важных, сложных и срочных работ (в том числе связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; участие в работе комиссий, созданных в

учреждении; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами и т.д.);

-достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Премияльные выплаты к юбилейной дате выплачиваются в связи с 50-летием со дня рождения работника, а также каждые последующие пять лет.

Размер премии к юбилейной дате не может превышать размер базового оклада (базового должностного оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы и премияльные выплаты к юбилейной дате осуществляются по решению руководителя Учреждения.

Решение о премировании работников по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и определение размера премии принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом положений локального нормативного акта Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности по согласованию с заместителем главы администрации федеральной территории «Сириус» – директором департамента архитектуры и градостроительной деятельности администрации федеральной территории «Сириус».

Размер премияльных выплат может определяться как в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Премирование работников Учреждений по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не осуществляется в случаях применения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из базового оклада (базового должностного оклада), а также стимулирующих и компенсационных выплат за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимых в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5.2. Размер базового оклада (базового должностного оклада) руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 3 размеров указанного среднего базового оклада (базового должностного оклада). К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

5.3. Размер базового оклада (базового должностного оклада) заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30% ниже базового оклада (базового должностного оклада) руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Премияльные выплаты руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут устанавливаться в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения. Премирование производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

5.6. Размер премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается руководителю Учреждения по результатам оценки эффективности деятельности с учетом показателей оценки эффективности деятельности.

5.7. Распоряжение об установлении премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) руководителю Учреждения издается на основании служебной записки заместителя главы администрации федеральной территории «Сириус» – директора департамента архитектуры и градостроительной деятельности администрации федеральной территории «Сириус», составленной в отношении руководителя Учреждения. Служебная записка согласовывается с директором департамента финансов, направляется в адрес главы администрации федеральной территории «Сириус».

5.8. Показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения установлены согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

5.9. Решение о премировании заместителей руководителя и главного бухгалтера по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) принимается руководителем Учреждения по результатам оценки эффективности деятельности с учетом показателей оценки эффективности деятельности с учетом положений локального нормативного акта Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения по согласованию с заместителем главы администрации федеральной территории «Сириус» – директором департамента архитектуры и градостроительной деятельности администрации федеральной территории «Сириус».

5.10. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя Учреждения установлены согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

5.11. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера установлены согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

5.12. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой на календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению администрации федеральной территории «Сириус» в отношении руководителя учреждения.

6. Материальная помощь руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам Учреждения

6.1. Выплата материальной помощи производится не в рамках выполнения работником своих трудовых функций и не зависит от индивидуальных результатов его труда.

6.2. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

6.3. Выплата материальной помощи руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам Учреждения (далее – работники Учреждения) может быть произведена в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении);
- вступления в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака);
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских документов);
- в связи с ущербом, причиненным имуществу работника Учреждения стихийным бедствием, преступлением и иными обстоятельствами, возникшими не по вине работника (при предъявлении справок из соответствующих органов).

6.4. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть оказана на основании заявления от родственников умершего работника о выплате материальной помощи на имя руководителя Учреждения, с приложением свидетельства о смерти работника и документов, подтверждающих родство заявителя по отношению к умершему работнику

6.5. Материальная помощь может быть оказана по заявлению заместителям руководителя, главного бухгалтера, работника Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на основании принятого решения руководителя Учреждения.

Заявление руководителя Учреждения об оказании материальной помощи согласовывается с заместителем главы администрации федеральной территории «Сириус» – директором департамента архитектуры и градостроительной деятельности администрации федеральной территории «Сириус» и направляется в адрес главы администрации федеральной территории «Сириус».

6.6. Размер выплаты материальной помощи не может превышать двух размеров базовых окладов (базовых должностных окладов).

Приложение 1 к Положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных,
бюджетных и автономных
учреждений федеральной
территории «Сириус»,
осуществляющих
деятельность в сфере
строительства

Размеры коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу)
по выплатам персонального повышающего коэффициента, по выплатам
повышающего коэффициента за интенсивность работы,
по выплатам за выслугу лет

№ п/п	Наименование коэффициента	Величина коэффициента	
		Руково дители	Специа листы
1. Коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по выплатам персонального повышающего коэффициента			
	Персональный повышающий коэффициент	До 3,0	До 2,0
2. Коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по выплатам повышающего коэффициента за интенсивность работы			
	Повышающий коэффициент за интенсивность работы	До 3	До 2,0
3. Коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) за выслугу лет			
Коэффициенты за выслугу лет	Стаж работы более 20 лет	-	0,5
	Стаж работы от 10 до 20 лет	-	0,4
	Стаж работы от 5 до 10 лет	-	0,3
	Стаж работы от 2 до 5 лет	-	0,2
	Стаж работы от 0 до 2 лет	-	0,15

Приложение 2 к Положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных,
бюджетных и автономных
учреждений федеральной
территории «Сириус»,
осуществляющих
деятельность в сфере
строительства

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных
учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих
деятельность в сфере строительства

№ п/п	Наименование показателя	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
1	Выполнение муниципального задания в полном объеме за отчетный период (исполнение бюджетной сметы в полном объеме за отчетный период)	20	ежеквартальнс
2	Своевременная реализация мероприятий государственных программ, находящихся в зоне ответственности	20	ежеквартальнс
3	Отсутствие нарушений бюджетного, трудового и налогового законодательства	20	ежеквартальнс
4	Наличие и актуальность локальных нормативных актов по направлениям деятельности	20	ежеквартальнс
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины работников учреждения	20	ежеквартальнс
	Итого	100	

Приложение 3 к Положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных,
бюджетных и автономных
учреждений федеральной
территории «Сириус»,
осуществляющих
деятельность в сфере
строительства

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителей руководителя муниципальных казенных, бюджетных и
автономных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих
деятельность в сфере строительства

№ п/п	Наименование показателя	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
1	Своевременное и качественное выполнение задач руководителя, предоставление регулярной отчетности	20	ежеквартально
2	Своевременная реализация мероприятий государственных программ, находящихся в зоне ответственности	20	ежеквартально
3	Обеспечение исполнения обязательств муниципального Заказчика по подписанным муниципальным контрактам в зоне ответственности	20	ежеквартально
4	Обеспечение информационной открытости учреждения (размещение информации об учреждении на федеральных порталах в сети «Интернет»)	20	ежеквартально
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины работников учреждения, курируемых заместителями	20	ежеквартально
	Итого	100	

Приложение 4 к Положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных,
бюджетных и автономных
учреждений федеральной
территории «Сириус»,
осуществляющих
деятельность в сфере
строительства

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
главного бухгалтера муниципальных казенных, бюджетных и автономных
учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих
деятельность в сфере строительства

№ п/п	Наименование показателя	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
1	Своевременное предоставление достоверной налоговой, бухгалтерской, статистической и иной отчетности, в том числе отчетности в вышестоящие ведомства	25	ежеквартально
2	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	25	ежеквартально
3	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов	25	ежеквартально
4	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	25	ежеквартально
	Итого	100	