



ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 сентября 2022 г.

№ 78-п

пгт. Сириус

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

В целях упорядочения системы оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере цифровизации и информатизации постановляю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере цифровизации и информатизации, 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» Казанцеву Н.С.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 25 июля 2022 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 цифровизации и информатизации

1. Общие положения

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

1.2. Положение включает:

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения.

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;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзной организацией учреждения (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 учреждении 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 договором.

1.6. Заработная плата работников учреждения включает базовые оклады (базовые должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

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 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени, окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.8. 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.

1.9. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.10. 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:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^n \text{ССЧ} * \text{Об} * (1 + k1 + k2) * 12 + \text{КВ} + \text{ВП} + \text{МП}, \text{ где:}$$

ССЧ – плановая среднесписочная численность работников за год, определяется по формуле:

$$\text{ССЧ} = \frac{\sum_{j=1}^m \text{ССЧ}_j}{m}, \text{ где:}$$

ССЧ_j – среднесписочная численность работников в j-том месяце;

m – количество месяцев работы учреждения в календарном году.

Плановая среднесписочная численность работников прогнозируется на основании плана поэтапного набора работников учреждения, представляемом учреждением.

n – количество должностей, предусмотренных штатным расписанием;

i – должность, предусмотренная штатным расписанием;

Об – базовый оклад (базовый должностной оклад);

k1 – персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу);

k2 – повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы;

КВ – сумма выплат компенсационного характера;

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

$$\text{ВП} = \sum_{i=1}^n \text{ССЧ} * \text{Об}(1 + k1 + k2)$$

МП – материальная помощь работникам учреждения, установленная в размере двух должностных окладов (базовых должностных окладов) в расчете на год, определяется по формуле:

$$\text{МП} = \sum_{i=1}^n \text{ССЧ} * \text{Об} * 2.$$

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.

1.11. 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.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. 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 учреждения, трудовыми договорами.

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

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, с 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), устанавливается в соответствии со статьями 151-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения устанавливается доплата.

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

3.6. Работа в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

4.1. Установление выплат стимулирующего характера предусматривается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

4.2. 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;
- премиальные выплаты.

4.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителей учреждений:

4.3.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам учреждений, подчиненным руководителям непосредственно;

4.3.2. руководителям структурных подразделений и иным работникам учреждений, подчиненным заместителям руководителей учреждений - по представлению заместителей руководителей.

4.4. 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 повышающего коэффициента – до 3 включительно.

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.

4.5. 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.

Решение об установлении работнику выплаты по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы устанавливается руководителем учреждения

персонально в отношении каждого работника с учетом положений локального нормативного акта учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

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

Выплата по повышающему коэффициенту 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.

4.6. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) может быть установлена с целью дополнительного поощрения работников учреждений. Премирование производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Решение о премировании работника по итогам работы (за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных и срочных работ) и определении размера премии принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом положений локального нормативного акта учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), так и в абсолютном размере.

4.7. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение в короткие сроки больших объемов работ, оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

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

4.8. Премирование работников учреждения не осуществляется в случаях применения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя, главного бухгалтера учреждений

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений состоит из базового оклада (базового должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер базового оклада (базового должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему. Размер базового оклада (базового должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается в размере, не превышающем 40 процентов ежемесячного денежного вознаграждения руководителя органа публичной власти, осуществляющего полномочия учредителя учреждения, определенном по состоянию на 01 января 2022 года, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, правовыми актами администрации федеральной территории «Сириус».

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, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу).

Решение об установлении и размере персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему с учетом уровня профессиональной подготовки руководителя, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении заместителю руководителя и главному

бухгалтеру выплаты по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) и ее размера принимается руководителем учреждения персонально с учетом положений локального нормативного акта учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Размер повышающего коэффициента – до 5 включительно.

5.6. Выплата по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы руководителю учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему с учетом уровня трудоемкости, объема, напряженности выполняемой работы и дополнительных затрат времени на эти цели.

Выплата по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения с учетом положений локального нормативного акта учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.7. Премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) может устанавливаться с целью дополнительного поощрения руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. Премирование производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

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

5.9. Оценка эффективности деятельности руководителя учреждения осуществляется ежеквартально.

5.10. Распоряжение об установлении премии по итогам работы руководителям учреждений издается на основании служебной записки руководителя структурного подразделения администрации федеральной территории «Сириус», курирующего деятельность учреждения, составленной в отношении руководителя учреждения. Служебная записка направляется в адрес главы администрации федеральной территории «Сириус».

5.10.1. Показатели эффективности деятельности руководителя:

Наименование показателя	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
Исполнение бюджета учреждения	25	ежеквартально
Своевременная реализация мероприятий государственных программ, находящихся в зоне ответственности	25	ежеквартально
Отсутствие нарушений бюджетного, трудового и	25	ежеквартально

Наименование показателя	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
налогового законодательства		
Обеспечение целевого показателя отказоустойчивости внедренных информационных систем	25	ежеквартально
Итого	100	

5.11. Размер премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по результатам оценки эффективности деятельности с учетом показателей оценки эффективности деятельности.

5.12. Оценка эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется ежеквартально.

Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

5.12.1. Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя:

Наименование показателя	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
Своевременное и качественное выполнение задач руководителя, предоставление регулярной отчетности	25	ежеквартально
Своевременная реализация мероприятий государственных программ, находящихся в зоне ответственности	25	ежеквартально
Обеспечение исполнения обязательств муниципального Заказчика по подписанным муниципальным контрактам в зоне ответственности	25	ежеквартально
Обеспечение целевого показателя отказоустойчивости внедренных информационных систем	25	ежеквартально
Итого	100	

5.12.2. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера:

Показатель	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	25	ежеквартально
Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	25	ежеквартально
Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов	25	ежеквартально
Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	25	ежеквартально
Итого	100	

5.13. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителя 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, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности 3.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работнику может быть выплачена материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой по его заявлению в следующих случаях:

смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

вступления в брак (при представлении свидетельства о заключении брака);

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов);

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских документов).

6.2. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения. Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух базовых окладов (базовых должностных окладов) в расчете на год.