



ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14 марта 2023 г.

№ 16-п

пгт. Сириус

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания и предоставления мер социальной поддержки населению

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях установления особенностей системы оплаты труда работников муниципальных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания и предоставления мер социальной поддержки населению, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя, постановляю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания и предоставления мер социальной поддержки населению, 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 внутренней политики и организационной деятельности Евстифеева И.А.

4. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2023 года.

**Глава администрации
федеральной территории «Сириус»**



Д.С.Плишкин

Приложение к постановлению главы
администрации федеральной территории
«Сириус»
от «14» марта 2023 года № 16-п

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания и предоставления мер социальной поддержки населению

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания и предоставления мер социальной поддержки населению (далее – Положение) разработано в целях установления особенностей оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере социального обслуживания и предоставления мер социальной поддержки населению, в отношении которых администрация федеральной территории «Сириус» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение включает:

1.2.1 размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

1.2.2 порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

1.2.3 порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

1.2.4 условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений 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 учреждений (при наличии).

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, 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 трудовых договорах работников 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.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников учреждений включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, 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 работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших 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».

В случаях, когда заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени, окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работникам производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.8. Заработная плата работникам 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), базовых ставок заработной платы их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

1.11. Фонд оплаты труда учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих 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:

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

где:

ССЧ_j – плановая среднесписочная численность работников j-той должности;

n - количество должностей, предусмотренных штатным расписанием;

j- должность, предусмотренная штатным расписанием;

m - количество месяцев работы учреждения в календарном году;

Об_j - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы;

k_{j1} - персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

k_{j2} - коэффициент за выслугу лет;

k_{j3} - коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по выплатам компенсационного характера;

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

$$ВП = \sum_{j=1}^n ССЧ_j \times Об_j \times (1 + k_{j1} + k_{j2} + k_{j3}) \times \frac{m}{12}$$

МП - материальная помощь работникам учреждения, установленная в размере не более двух базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы в расчете на год, определяется по формуле:

$$МП = \sum_{j=1}^n ССЧ_j \times Об_j \times 2$$

1.12. 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.

1.13. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и по другим причинам, связанным с отсутствием работников, а также экономия фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных на выплату материальной помощи и компенсационных выплат, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы 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.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых

ставок заработной платы 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. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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 отсутствующих работников 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. 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.

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

Размер выплат компенсационного характера к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки

заработной платы на коэффициент установленной доплаты.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за интенсивность работы;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работников, их квалификации, опыта и профессионального развития, степени ответственности, самостоятельности и важности выполняемых им работ.

Решение об установлении работникам выплаты по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и ее размера принимается руководителями учреждений персонально в отношении каждого работника с учетом положений локального нормативного акта учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3 включительно.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания и предоставления мер социальной поддержки населению.

Размеры (в процентах от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы) выплаты за выслугу лет (коэффициент за выслугу лет):

- стаж работы от 1 до 5 лет – 5%;
- стаж работы от 5 до 10 лет – 10%;
- стаж работы от 10 лет – 15%.

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.

4.4. Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается с целью дополнительного поощрения работников учреждения.

Установление премиальных выплат по итогам работы осуществляется:

- заместителям руководителя, главным бухгалтерам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно – на основании приказа руководителя учреждения;

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

- другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждений -на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждений.

При премировании 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 экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

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

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

Общий размер премиальных выплат по итогам работы не должен превышать десяти базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы на год.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются

пропорционально доле занимаемой штатной единицы. Работникам, проработавшим неполный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам 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);

- к ежегодному оплачиваемому отпуску сотруднику, отработавшему не менее одного календарного года в учреждении в размере не более двух базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

6. Условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров учреждений

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы руководителей учреждений, определяемые трудовым договором,

устанавливаются в кратном отношении к среднему базовому окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений, и составляет до 3 размеров указанного среднего базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы. К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждений устанавливается локальными нормативными актами учреждений.

6.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы руководителей учреждений пересматриваются в случаях:

6.3.1. индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

6.3.2. изменения коэффициента кратности.

6.4. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей учреждений.

6.5. С учетом условий труда руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, выплата за выслугу лет и материальная помощь, предусмотренные разделом 3, пунктом 4.3 и разделом 5 настоящего Положения соответственно.

6.6. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам могут быть установлены выплаты по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу).

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

Решение об установлении заместителям руководителей и главным бухгалтерам выплаты по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) и ее размера принимается руководителями учреждений персонально с учетом положений локального нормативного акта учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Размер

повышающего коэффициента — до 3 включительно.

6.7. Руководителям учреждений, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы.

6.8. Премия по итогам работы устанавливается с целью дополнительного поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров. Премирование производится в пределах средств на выплату премий (премиального фонда) учреждения.

6.9. Размер премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) руководителям учреждений, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности с учетом показателей оценки эффективности деятельности, в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

6.10. Распоряжение об установлении премии по итогам работы руководителям учреждений издается на основании служебной записки директора отраслевого департамента (структурного подразделения администрации федеральной территории «Сириус», курирующего работу учреждений), составленной в отношении руководителей учреждений. Служебная записка направляется в адрес главы администрации федеральной территории «Сириус».

6.11. 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.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с администрацией федеральной территории «Сириус».

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с администрацией федеральной территории «Сириус».

7.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания и предоставления мер социальной поддержки населению от «14» марта 2023 г. № 16-п

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений федеральной территории «Сириус», осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания и предоставления мер социальной поддержки населению

Показатели эффективности деятельности руководителей:

Показатель	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
Выполнение муниципального задания в полном объеме за отчетный период	20	ежеквартально
Наличие и актуальность локальных нормативных актов по направлениям деятельности	20	ежеквартально
Отсутствие нарушений бюджетного, трудового и налогового законодательства	20	ежеквартально
Отсутствие объективных жалоб на качество предоставляемых услуг (работ) от получателей услуг (работ)	20	ежеквартально
Высокий уровень исполнительской дисциплины работников учреждения	20	ежеквартально
Итого максимальный балл:	100	

Показатели эффективности деятельности заместителей руководителей:

Показатель	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
Выполнение требований соблюдения предельно допустимых сроков предоставления работ (услуг)	20	ежеквартально

Обеспечение качества, своевременности и полноты ведения дел получателей работ (услуг) по направлению деятельности	20	ежеквартально
Отсутствие объективных жалоб на качество предоставляемых услуг (работ) от получателей услуг (работ)	20	ежеквартально
Обеспечение информационной открытости учреждения (размещение информации об учреждении на федеральных порталах в сети «Интернет»)	20	ежеквартально
Высокий уровень исполнительской дисциплины работников учреждения, курируемых заместителями	20	ежеквартально
Итого максимальный балл:	100	

Показатели эффективности деятельности главных бухгалтеров:

Показатель	Удельный вес показателя, %	Период исчисления
Своевременное предоставление достоверной налоговой, бухгалтерской, статистической и иной отчетности, в том числе отчетности в вышестоящие ведомства	20	ежеквартально
Отсутствие выявленных нарушений в части несвоевременного перечисления денежных средств по налогам и сборам	10	ежеквартально
Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	10	ежеквартально
Соблюдение финансовой дисциплины, обеспечение целевого и эффективного использования средств учреждения	20	ежеквартально
Отсутствие замечаний, штрафов и иных привлечений к ответственности со стороны контролирующих и надзорных органов	20	ежеквартально
Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с бюджетной сметой, ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности в бюджетных средствах по видам расходов	20	ежеквартально
Итого максимальный балл:	100	