



## ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ «СИРИУС»

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 сентября 2022 г.

№ 75-п

пгт. Сириус

**Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих дорожную деятельность, деятельность по организации благоустройства и озеленения федеральной территории «Сириус», эксплуатации гидротехнических сооружений, а также по обеспечению проведения на федеральной территории «Сириус» мероприятий по охране окружающей среды**

В целях упорядочения системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих дорожную деятельность, деятельность по организации благоустройства и озеленения федеральной территории «Сириус», эксплуатации гидротехнических сооружений, а также по обеспечению проведения на федеральной территории «Сириус» мероприятий по охране окружающей среды, постановляю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих дорожную деятельность, деятельность по организации благоустройства и озеленения федеральной территории «Сириус», эксплуатации гидротехнических сооружений, а также по обеспечению проведения на федеральной территории «Сириус» мероприятий по охране окружающей среды, согласно приложению.

2. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании [sirius-ft.ru](http://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 1 января 2022 года.

**Глава администрации  
федеральной территории «Сириус»**



**Д.С. Плишкин**

Приложение к  
постановлению главы  
администрации  
федеральной  
территории «Сириус»  
от 13 сентября 2022 г. № 75-п

Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих дорожную деятельность, деятельность по организации благоустройства и озеленения федеральной территории «Сириус», эксплуатации гидротехнических сооружений, а также по обеспечению проведения на федеральной территории «Сириус» мероприятий по охране окружающей среды

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих дорожную деятельность, деятельность по организации благоустройства и озеленения федеральной территории «Сириус», эксплуатации гидротехнических сооружений, а также по обеспечению проведения на федеральной территории «Сириус» мероприятий по охране окружающей среды (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность по организации благоустройства и озеленения федеральной территории «Сириус», а также по обеспечению проведения на федеральной территории «Сириус» мероприятий по охране окружающей среды (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 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;

базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

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), 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 договором.

1.6. Заработная плата работников учреждений включает базовые оклады (базовые должностные оклады), 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 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 учреждениями самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.10. Фонд оплаты труда по каждому учреждению формируется за счет объема субсидий, предоставляемых администрацией федеральной территории «Сириус» в установленном порядке учреждению, и средств от приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда по каждому учреждению определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^n \text{ССЧ} * \text{Об} * (1 + k1 + k2 + k3) * 12 + \text{КВ} + \text{ВП} + \text{МП}, \text{ где:}$$

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

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

ССЧ<sub>j</sub> – 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;

$k_3$  – надбавка за туристический сезон для рабочих в период с мая по сентябрь;

КВ – сумма выплат компенсационного характера;

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

$$ВП = \sum_{i=1}^n ССЧ * Об(1 + k_1 + k_2 + k_3);$$

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

$$МП = \sum_{i=1}^n ССЧ * Об * 2.$$

Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

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, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

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

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

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 учреждений, трудовыми договорами.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) 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.

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 учреждений устанавливается доплата.

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

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 учреждений (при наличии).

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

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

работников, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в пределах фонда оплаты труда учреждений.

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;
- надбавка за туристический сезон для рабочих в период с мая по сентябрь;
- 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, квалификации, опыта, 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 руководителями учреждений 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

профессиональной подготовки, квалификации, опыта, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работника.

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 руководителями учреждений 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) устанавливается с целью дополнительного поощрения работников учреждений. Премирование производится в пределах средств на выплату премий (премиального фонда) учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.7. Сумма средств на выплату премий (премиальный фонд) складывается из части фонда оплаты труда, предусмотренной на премирование, и не может превышать одну двенадцатую годового фонда оплаты труда.

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

размере.

Установление премиальных выплат по итогам работы осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, – на основании приказа руководителей учреждений;

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

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.8. 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 период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

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

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

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

5.2. Размер базового оклада (базового должностного оклада) руководителей учреждений определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему. Размер базового оклада (базового должностного оклада) руководителей учреждений устанавливается в размере, не превышающем 50 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. Базовые оклады (базовые должностные оклады) заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30% ниже базового оклада (базового должностного оклада) руководителя учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. 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 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 5 включительно.

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

5.7. Выплата по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность работы заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается руководителями учреждений с учетом положений локальных нормативных актов учреждений в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.8. 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) учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.9. Размер премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

устанавливается руководителям учреждений по результатам оценки эффективности деятельности с учетом показателей оценки эффективности деятельности.

5.10. Оценка эффективности деятельности руководителей учреждений осуществляется ежеквартально.

5.11. Распоряжение об установлении премии по итогам работы руководителям учреждений издается на основании служебной записки заместителя главы администрации федеральной территории «Сириус», который непосредственно руководит деятельностью директора департамента городской среды администрации федеральной территории «Сириус», составленной в отношении руководителей учреждений. Служебная записка направляется в адрес главы администрации федеральной территории «Сириус».

5.11.1. Показатели эффективности деятельности руководителей:

| Показатель                                                                                                                               | Удельный вес показателя, % | Период исчисления |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------|
| Выполнение муниципального задания в полном объеме за отчетный период                                                                     | 25                         | ежеквартально     |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины работников учреждения                                                                         | 25                         | ежеквартально     |
| Отсутствие нарушений бюджетного, трудового и налогового законодательства, по результатам проверок контрольных органов и учредителя и др. | 25                         | ежеквартально     |
| Высокий уровень качества выполнения работ                                                                                                | 25                         | ежеквартально     |
| Итого                                                                                                                                    | 100                        |                   |

5.12. Размер премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений по результатам оценки эффективности деятельности с учетом показателей оценки эффективности деятельности. Оценка проводится руководителями учреждений.

5.13. Оценка эффективности деятельности заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется ежемесячно.

5.13.1 Показатели эффективности деятельности заместителей руководителей:

| Показатель                                                                                | Удельный вес показателя, % | Период исчисления |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------|
| Выполнение муниципального задания в полном объеме за отчетный период                      | 25                         | ежеквартально     |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины работников учреждения, курируемых заместителем | 25                         | ежемесячно        |
| Отсутствие нарушений бюджетного, трудового и                                              | 25                         | ежемесячно        |

| Показатель                                                                                  | Удельный вес показателя, % | Период исчисления |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------|
| налогового законодательства, по результатам проверок контрольных органов и учредителя и др. |                            |                   |
| Высокий уровень качества выполнения работ                                                   | 25                         | ежемесячно        |
| Итого максимальный балл                                                                     | 100                        |                   |

### 5.13.2 Показатели эффективности деятельности главных бухгалтеров:

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

5.14. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя каждого 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 5.

## 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 нужды 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 учреждений.