ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению

администрации Суровикинского

муниципального района

от 2023 г. №

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация

Суровикинского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=6BD8B745E1CE5011612F61225A8DB48C6C8392C5212102BA16918CA44FE64C22AEF3E2AB08A6A90811842ADA15z0LDM) Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=6BD8B745E1CE5011612F61225A8DB48C6C819AC7262502BA16918CA44FE64C22AEF3E2AB08A6A90811842ADA15z0LDM) от 06 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW180&n=256075&dst=100007&field=134&date=21.07.2023) Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", [Уставом](consultantplus://offline/ref=6BD8B745E1CE5011612F7F2F4CE1EB896F8FCCCA212501EC4FC58AF310B64A77FCB3BCF259E6E205139E36DA1512B2BF43zFL0M) Суровикинского муниципального района Волгоградской области, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, и вводится с целью обеспечения гарантий и упорядочения оплаты трударуководителей муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее – муниципальные учреждения),поощрения творческой активности и инициативы, добросовестного выполнения служебных обязанностей, материального стимулирования труда и повышения результативности их профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, и включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителям муниципальных учреждений;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений;

другие вопросы оплаты труда руководителей муниципальных учреждений.

1.3. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Выплаты по заработной плате руководителю муниципального учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, сформированного на календарный год.

2. Основные условия оплаты труда руководителей

муниципальных учреждений

2.1. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключаемом с ним администрацией Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее – учредитель) в зависимости от среднего размера оклада (должностного оклада), ставки работников муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), определяемого согласно штатному расписанию муниципального учреждения, действующему на момент установления должностного оклада руководителю муниципального учреждения или проекта штатного расписания муниципального учреждения, подготавливаемого в связи с приведением штатного расписания муниципального учреждения в соответствие с действующим законодательством или созданием (реорганизацией) муниципального учреждения (далее - средний размер оклада работников муниципального учреждения).

2.3. Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости муниципального учреждения (штатная численность работников муниципального учреждения, показатели, учитывающие режим работы муниципального учреждения, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, разъездной характер работы, масштаб и сложность руководства, участие в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области, муниципальных и ведомственных целевых программах Суровикинского муниципального района Волгоградской области, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое).

2.4.Предельное соотношение устанавливаемого должностного оклада руководителя муниципального учреждения и среднего размера оклада работников муниципального учреждения определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5.

2.5. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, им среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения):

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, а также среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения) осуществляется в соответствии с [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100010&field=134&date=21.07.2023)м об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утверждаемым постановлением Правительства Российской Федерации».

2.6. Установление конкретного размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения осуществляется следующим образом:

а) до 15 числа второго месяца, следующего за отчетным годом, руководители муниципальных учреждений представляют учредителю или органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя (структурному подразделению администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области, курирующему деятельность учреждения), информацию:

-о среднем размере оклада работников возглавляемых ими муниципальных учреждений в соответствии с [пунктом 2.2](consultantplus://offline/ref=3A24801EB9B138FCEA77ABF95DD73B34763A957DF1F62EB9ECA66E15C5879D1D7F212B4199B065A7F3C7EF5143oEN) настоящего раздела, согласно приложению 1 к настоящему Положению;

-о средней заработной плате работников муниципального учреждения, рассчитанной в соответствии с абзацем шестым пункта 2.5 настоящего раздела, согласно приложению 2 к настоящему Положению;

-показатели оценки эффективности работы муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области, согласно приложению 3 к настоящему Положению;

-критерии, характеризующие эффективность работы муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области, согласно приложению 4 к настоящему Положению;

-об отсутствии условий, определяющих не возможность начисления премии по итогам работы за отчетный год руководителю муниципального учреждения;

-другую информацию, характеризующую результативность деятельности, как самого муниципального учреждения, так и его руководителя, а также характеризующую самого руководителя, в том числе необходимую для установления размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя муниципального учреждения;

б) до 20 числа второго месяца, следующего за отчетным годом, учредитель или орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя (структурное подразделение администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области, курирующее деятельность учреждения), проверяет правильность представленной информации и представляет предложение о величине должностного оклада руководителя муниципального учреждения, наименованиях и размерах выплат компенсационного (при их наличии) и стимулирующего характера с учетом личного вклада руководителя муниципального учреждения в развитие и совершенствование работы муниципального учреждения, достижение целей и задач, стоящих перед муниципальным учреждением, в повышение эффективности деятельности муниципального учреждения, председателю комиссии по установлению оплаты труда руководителям муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее - Комиссия).

Отделом по экономике и инвестиционной политике администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области и (или) структурными подразделениями администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области, курирующими деятельность муниципального учреждения, производится проверка правильности расчетов информации, представленной в соответствии с абзацами вторым и третьим подпункта «а» пункта 2.6 настоящего раздела.

в) до 25 числа второго месяца, следующего за отчетным годом, Комиссией на основе комплексной оценки деятельности руководителя муниципального учреждения и результативности работы муниципального учреждения рассматриваются соответствующие предложения и принимается решение о конкретном размере должностного оклада руководителя муниципального учреждения, наименованиях и размерах выплат компенсационного (при условии их установления) и стимулирующего характера в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=3A24801EB9B138FCEA77ABF95DD73B34763A957DF1F62EB9ECA66E15C5879D1D7F212B4199B065A7F3C7EE5043o9N) о Комиссии.

2.7.Должностной оклад руководителю муниципального учреждения устанавливается распоряжением учредителя в соответствии с решением Комиссии.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителям муниципальных учреждений

3.1. Руководителю муниципального учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера в случае, если данные выплаты предусмотрены системой оплаты труда, действующей в возглавляемом им муниципальном учреждении.

3.2. Выплаты компенсационного характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются распоряжением учредителя на основании решения Комиссии.

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю муниципального учреждения не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений

4.1. В целях поощрения руководителей муниципальных учреждений могут предусматриваться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за стаж работы в муниципальных учреждениях.

Надбавка за стаж работы в муниципальных учреждениях устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

при стаже работы более 15 лет - 30 процентов.

Основным документом для определения общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях, является трудовая книжка.

Установление (изменение) размера надбавки за стаж работы в муниципальных учреждениях производится с момента возникновения права на назначение (изменение) данной выплаты;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя муниципального учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

Установленные выплаты по надбавкам, указанным в подпунктах 1 и 2 настоящего пункта начисляются пропорционально отработанному времени и производятся при окончательном расчете.

Установленный размер повышающего коэффициента к должностному окладу уменьшается руководителю муниципального учреждения в случае применения в отношении его дисциплинарного взыскания.

Последующее установление размера повышающего коэффициента к должностному окладу осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока его действия в течении месяца в порядке, установленном настоящим Положением;

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы за год.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится по результатам его работы за отчетный год в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, достижения учреждением значений целевых показателей эффективности работы, установленных учредителем, в зависимости от его личного вклада, выраженного в своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за работу муниципального учреждения.

Размер премии по итогам работы за год не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Конкретный размер годового премиального фонда руководителя муниципального учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре.

При премировании по итогам работы за год учитываются показатели оценки эффективности работы муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области, и критерии, характеризующие эффективность работы муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет администрация Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее – показатели премирования).

Установление премии по итогам работы за год руководителям муниципальных учреждений осуществляется по результатам выполнения показателей премирования, по итогам работы за отчетный год в порядке, установленном пунктом 2.6 раздела 2 настоящего Положения.

Итоговое количество баллов рассчитывается как сумма баллов, определенных в [приложении](consultantplus://offline/ref=B73076FFE6B8D253900013A21AF0658853FB29BB1065DCB2014EAF70CD6F96497D9FB30A1DD474B722BDB66Ez0fCH) 3 к настоящему Положению, выставленных руководителю муниципального учреждения. Размер премии по итогам работы за год устанавливается в процентном отношении от годового премиального фонда руководителя муниципального учреждения, установленного в трудовом договоре. Выплата может осуществляться разово или ежемесячно в соответствии с условиями трудового договора.

При установлении факта предоставления недостоверных данных или их непредоставления, подтвержденного вынесенным отделом по экономике и инвестиционной политике администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области заключением, количество баллов снижается на 5 баллов за каждый показатель.

При нарушении сроков представления показателей эффективности работы руководителей муниципальных учреждений общее количество баллов снижается на 0,5 балла за каждый день просрочки.

Размер премии по итогам работы за год руководителя муниципального учреждения определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный финансовый год согласно Таблице 1:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда) |
| 100 - 95 включительно | 100 |
| менее 95 - 85 включительно | 80 |
| менее 85 - 75 включительно | 70 |
| менее 75 - 65 включительно | 60 |
| менее 65 - 55 включительно | 50 |
| менее 55 - 45 включительно | 40 |
| менее 45 | Не премируется за отчетный финансовый год |

Премия по итогам работы за год не начисляется в следующих случаях:

-за период отпуска без сохранения заработной платы;

-за период действия дисциплинарного взыскания, наложенного на руководителя муниципального учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;

-выявления в муниципальном учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

Вновь назначенным руководителям муниципальных учреждений начисление премии производится с момента их назначения.

Руководителям муниципальных учреждений, прекратившим трудовые отношения до завершения периода, за который начисляется премия по итогам работы за год, указанная премия не выплачивается;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю муниципального учреждения единовременно с целью его поощрения за результаты труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается за выполнение работ, совершаемых безотлагательно, в короткий срок; работ, имеющих большое значение и заслуживающих особого внимания.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

в) единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением, предполагающим одновременно выплату денежного поощрения).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Не подлежат премированию руководители муниципальных учреждений, имеющие действующие дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них трудовых обязанностей.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям муниципальных учреждений, устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются с начала срока действия трудового договора и выплачиваются до конца срока его действия, за исключением выплаты премии по итогам работы за год.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются распоряжением учредителя в соответствии с решением Комиссии, принимаемом на основе комплексной оценки деятельности руководителя муниципального учреждения и результативности работы муниципального учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5. Другие вопросы оплаты труда руководителей

муниципальных учреждений

5.1. При прекращении трудового договора с руководителем муниципального учреждения по любым установленным Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8jB59K) Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8B9347D6732E62A14E6j45FK) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8B9347D6732E6291DEEj458K) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать его трехкратный средний месячный заработок.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат руководителю муниципального учреждения не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся руководителю муниципального учреждения заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления руководителя муниципального учреждения в служебную командировку, направления его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за руководителем муниципального учреждения сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8B9347D6732E62914E74660j250K) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8B9347D6732E62914E64F64j257K) и [318](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8B9347D6732E62915E3j45FK) Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. При экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения руководителю муниципального учреждения может предоставляться материальная помощь в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Оказание материальной помощи руководителю муниципального учреждения является правом учредителя, а не его обязанностью.

Оказание материальной помощи руководителю муниципального учреждения не зависит от продолжительности и результатов его труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения и ее размере принимается учредителем и оформляется его распоряжением на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения, в котором указывается основание для получения материальной помощи.