



УПРАВЛЕНИЕ
СВЯЗИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

17 мая 2018

№ 62

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению связи и массовых коммуникаций Алтайского края

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению связи и массовых коммуникаций Алтайского края.

2. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

3. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Начальник управления

М.В. Герасимюк

СОГЛАСОВАНО
Министерством труда и социальной
защиты Алтайского края
« _____ » _____ 2018 г.

Министр труда и социальной
защиты Алтайского края

М.И. Дайбов



УТВЕРЖДЕНО

приказом управления связи и
массовых коммуникаций
Алтайского края
от 17.05.2018 № 62

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению связи и массовых коммуникаций Алтайского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению связи и массовых коммуникаций Алтайского края (далее – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и определяет:

порядок установления должностных окладов;

порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;

порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений (далее – «учреждения»).

1.3. Фонд оплаты труда руководителей учреждений входит в состав фонда оплаты труда всех работников учреждений (согласно штатному расписанию).

1.4. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений**Раздел 1. Условия оплаты труда руководителя**

Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013

№ 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Управлением связи и массовых коммуникаций Алтайского края (далее – «Учредитель») устанавливается повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя в размере от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент пересматриваются не чаще одного раза в год Учредителем.

К показателям для определения группы по оплате труда руководителя краевого государственного бюджетного учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Информационные технологии», относятся:

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) выполняемых работ учреждением (удельный вес показателя - 50 %);

фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес показателя - 25 %);

балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес показателя - 25 %).

Показатели отнесения руководителя учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Информационные технологии», к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) выполняемых работ учреждением		Фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за предшествующий календарный год, человек (удельный вес 25 %)	Балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, млн. руб. (удельный вес 25 %)
	Доля электронных запросов с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия в общем объеме межведомственных информационных запросов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления Алтайского края, процент (удельный вес 25 %)	Доля органов исполнительной власти Алтайского края, городских округов и муниципальных районов, по которым проведен мониторинг соответствия информации о государственных и муниципальных услугах, предоставляемых в Алтайском крае и размещенных на Едином портале государственных услуг (функций), утвержденным административным регламентам, регулирующим предоставление указанных услуг, процент (удельный вес 25 %)		

I группа	свыше 90	свыше 90	свыше 17	свыше 5
II группа	от 81 до 90	от 81 до 90	от 14 до 17	от 3 до 5
III группа	от 71 до 80	от 71 до 80	от 10 до 13	от 2 до 3
IV группа	от 61 до 70	от 61 до 70	от 6 до 9	от 1 до 2
V группа	до 60	до 60	до 5	до 1

К показателям для определения группы по оплате труда руководителя краевого бюджетного учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Массовые коммуникации и СМИ», относятся:

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) Учреждением (удельный вес показателя - 50%);

фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес показателя - 25%);

балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес показателя - 25%).

Показатели отнесения руководителя учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Массовые коммуникации и СМИ», к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждением	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, человек (удельный вес 25%)	Балансовая стоимость (первоначальная) основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, млн. руб. (удельный вес 25%)
	Количество выпускаемых и организуемых средств массовой информации (печатных, электронных, сетевых, доведенных в госзадании) единиц (удельный вес 50%)		
I группа	5 и более	от 251 и более	свыше 251
II группа	4	от 201 до 250	от 201 до 250
III группа	3	от 151 до 200	от 151 до 200

IV группа	2	от 81 до 150	от 101 до 150
V группа	1	до 80	до 100,0

Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

**Минимальные размеры
должностных окладов руководителей учреждений, подведомственных
управлению связи и массовых коммуникаций Алтайского края**

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
I группа	15640
II группа	12115
III группа	11218
IV группа	10523
V группа	9872

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Фактическая численность работников учреждения, человек	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после разрешения Учредителя. Предельный размер оплаты труда руководителя учреждения за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

Раздел 2. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

2.1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителей учреждений в процентах или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре руководителя учреждения.

2.2. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Руководителю учреждения за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется доплата в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной выплаты к должностному окладу.

2.5. Руководителю учреждения выплаты компенсационного и характера осуществляются в соответствии с условиями заключаемого с ним трудового договора.

Раздел 3. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются руководителю учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными Учредителем, и условиями, предусмотренными трудовым договором руководителя. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу руководителей или в абсолютных величинах.

Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы;
- за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии.

3.1.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом напряженности режима работы, степени участия руководителей в выполнении поручений Правительства Алтайского края или иных органов исполнительной власти, реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края и ведомственных целевых программ, возможности самостоятельного выполнения срочных, особо важных и ответственных работ.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, качественного выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности.

Размер выплаты определяется учредителем и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (в соответствии с установленными критериями) и составляет не более 250% за качество выполняемых работ и не более 300% за интенсивность и высокие результаты работы в месяц. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.1.2. Ежемесячная выплата к должностному окладу за стаж работы устанавливается руководителям учреждений в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 3 лет	10

от 3 до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

Для исчисления ежемесячной выплаты за стаж работы в него включаются периоды работы в данном учреждении или периоды работы по аналогичной специальности (профессии), с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ).

3.1.3. При наличии у руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, ему устанавливается выплата к должностному окладу в размере:

за наличие ученой степени кандидата наук - 8 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук - 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

При наличии у руководителя учреждения почетного звания заслуженного работника отрасли ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу, но не более 8 процентов.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий, выплата устанавливается по одному из оснований. Выплаты к окладу за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются со дня их присвоения.

3.1.4. Премияльные выплаты руководителю учреждения, их периодичность и размеры определяются приказом учредителя в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения руководителя учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), включая выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, на основании приказа учредителя осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения по итогам выполнения государственного задания.

3.1.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

в связи с профессиональным праздником;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края.

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет)

Общий размер единовременных (разовых) премий не может превышать трех должностных окладов в год.

3.2. Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании приказа Учредителя с учетом достижения целевых показателей эффективности работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся при соблюдении следующих условий в периоде, за который осуществляется выплата:

отсутствие просроченной задолженности перед работниками учреждения по заработной плате, по уплате налогов и иных обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды;

отсутствие нарушений условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой дисциплины;

выполнения учреждением объема государственного задания.

Раздел 4. Условия выплаты материальной помощи

В пределах имеющихся средств фонда оплаты труда учреждения руководителю оказывается материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание руководителя, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное документами медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать двух должностных окладов в год.

Материальная помощь к отпуску руководителю принятому, уволенному в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению руководителя на основании приказа Учредителя и в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

Раздел 5. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами учреждения, трудовыми договорами с работниками.