



**ИНСПЕКЦИЯ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ
И КОНТРОЛЯ В СФЕРЕ ЗАКУПОК АЛТАЙСКОГО КРАЯ
(Инспекция госфинконтроля Алтайского края)**

П Р И К А З

04.02.2020

№ 1-н

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных инспекции финансово-экономического контроля и контроля в сфере закупок Алтайского края

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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных инспекции финансово-экономического контроля и контроля в сфере закупок Алтайского края (приложение).

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

Руководитель инспекции



Д.В. Малыхин

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
приказом инспекции
финансово-экономического
контроля и контроля в сфере
закупок Алтайского края
от 04.02.2020 № 1-н

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных инспекции финансово-экономического контроля и контроля в сфере закупок Алтайского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных инспекции финансово-экономического контроля и контроля в сфере закупок Алтайского края (далее соответственно – «Положение», «Инспекция»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «Об установлении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Инспекции (далее – «учреждение»), и включает в себя:

минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений;

порядок установления должностных окладов руководителям учреждений;

порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей учреждений;

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

условия оказания материальной помощи руководителям учреждений.

1.3. Фонд оплаты труда руководителя учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения в части оплаты труда его работников.

1.4. Месячная заработная плата руководителя учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми

размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

II. Основные условия оплаты труда руководителей учреждений

2.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с трудовым договором.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Минимальные размеры должностного оклада руководителей учреждений:

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

Индексация минимального размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

2.3. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя учреждения определяется Инспекцией с учетом специфики деятельности подведомственного учреждения, устанавливается в размере от 1 до 3.

2.4. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя учреждения и группа по оплате труда пересматриваются Инспекцией не чаще одного раза в год (за исключением реорганизуемых учреждений).

2.5. Для руководителя учреждения группа по оплате труда руководителей с минимальным размером должностного оклада устанавливается с учетом следующих показателей:

фактическое количество строительных экспертиз и исследований, проведенных специалистами учреждения при осуществлении Инспекцией внутреннего государственного финансового контроля;

фактическое количество аналитических мероприятий, проведенных специалистами учреждения в отношении закупочной документации государственных и муниципальных заказчиков Алтайского края;

фактическое количество протоколов общих собраний собственников

помещений в многоквартирном доме, рассмотренных специалистами учреждения на предмет их соответствия требованиям действующего законодательства с составлением проектов соответствующих заключений.

Показатели отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда:

Группа по оплате труда руководителей	Фактическое количество проведенных строительных экспертиз и исследований, единиц, (удельный вес 40 процентов)	Фактическое количество проведенных аналитических мероприятий в отношении закупочной документации заказчиков, единиц (удельный вес 40 процентов)	Фактическое количество рассмотренных протоколов общих собраний собственников помещений в многоквартирном доме, единиц (удельный вес 20 процентов)
I группа	от 25	от 300	от 2900
II группа	от 20 до 24	от 250 до 299	от 2400 до 2899
III группа	от 15 до 19	от 200 до 249	от 1900 до 2399
IV группа	от 10 до 14	от 150 до 199	от 1400 до 1899
V группа	до 9	до 149	до 1399

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

2.7. 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 учреждения и среднемесячной заработной платы работников, 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

2.8. Фактической численностью работников учреждения считается средняя численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившаяся за предшествующий календарный год.

2.9. Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения определяется в соответствии с пунктом 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются

в трудовом договоре, 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».

2.11. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после разрешения Инспекции.

Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 процентов среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. 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;

персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу руководителя учреждения или в абсолютных величинах.

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

3.3. 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.

3.4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливается руководителям учреждений, допущенным к государственной тайне, в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной процентной

надбавки к должностному окладу.

3.5. В случае, если месячная заработная плата руководителя учреждения (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, ему выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) и установленным минимальным размером оплаты труда.

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений осуществляются в соответствии с условиями заключенных с ними трудовых договоров.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;

ежемесячные выплаты за стаж работы;

ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;

ежемесячные выплаты за наличие почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

4.1.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загруженности руководителя учреждения, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Размер указанной выплаты определяется Инспекцией в процентном отношении к должностному окладу и составляет не более 300 процентов в месяц (в соответствии с установленными критериями). Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на один год, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Если по истечении указанного периода в месячный срок Инспекцией не принято решение об отмене выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, порядок ее оплаты, установленный настоящим Положением, сохраняется на следующий год.

Основными критериями для определения ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

привлечение руководителя к выполнению непредвиденных и особо

важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;
высокая результативность и оперативность выполняемой работы.

4.1.2. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не более 250 процентов должностного оклада в месяц.

Критериями дифференциации ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ являются:

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

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

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты, процент от должностного оклада
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

В период, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж работы, включается время работы руководителя в данном учреждении, в аналогичных учреждениях, в других организациях по аналогичной специальности, на должностях государственной и муниципальной службы.

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

за наличие ученой степени доктора наук – 25 процентов должностного оклада, но не более 7000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов должностного оклада, но не более 3000 рублей в месяц.

При наличии у руководителя учреждения почетного звания заслуженного работника (при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности) ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу, но не более 20 процентов.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по основной работе со дня присвоения. При наличии у руководителя двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

4.1.5. В целях поощрения руководителей учреждений за общие

результаты труда им устанавливаются премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

При принятии решения о выплате премии и определении ее размера учитываются следующие условия:

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение отчетного периода (месяц, квартал, год) в выполнении важных работ, организации и проведении мероприятий.

4.1.6. Единовременные (разовые) премии выплачиваются руководителю учреждения в связи с:

государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

награждением правительственными, региональными, ведомственными наградами;

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются руководителю учреждения на основании приказа Инспекции с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, а также при соблюдении следующих условий:

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

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края).

V. Оказание материальной помощи

5.1. Руководителю учреждения выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в год. Размер материальной помощи определяется из размера должностного оклада на момент выплаты материальной помощи.

5.2. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится по его личному заявлению.

5.3. Если материальная помощь не была выплачена руководителю в течение календарного года, она выплачивается в конце года пропорционально времени, отработанному в текущем календарном году. При прекращении руководителем своих полномочий материальная помощь выплачивается в размере, пропорционально времени отработанному в календарном году.

5.4. Оказание материальной помощи не осуществляется, если

руководитель:

в течение полного календарного года находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в течение полного календарного года находился в отпуске без сохранения заработной платы.

5.5. В случае если на момент увольнения руководителя, материальная помощь была выплачена ему в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

5.6. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь в случаях:

рождения ребенка;

вступления в брак;

смерти супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей);

продолжительной болезни руководителя (более 2 месяцев);

утраты имущества вследствие кражи, пожара, иного стихийного бедствия.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в настоящем пункте, принимается Инспекцией на основании заявления руководителя учреждения и представленных документов, подтверждающих наступление соответствующего события.