



МИНИСТЕРСТВО ИНФОРМАЦИИ И ПЕЧАТИ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 14 сентября 2021 года № 68-ов

**Вопросы утверждения порядка
оплаты труда руководителей, их
заместителей и главных бухгалтеров
государственных автономных учреждений,
подведомственных министерству информации
и печати Саратовской области**

В соответствии с Законом Саратовской области от 31 декабря 2008 года № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных автономных учреждений, подведомственных министерству информации и печати Саратовской области согласно приложению.

2. Признать утратившим силу:

приказ министерства информации и печати области от 15 июля 2014 года № 26-ов «Вопросы утверждения порядка оплаты труда руководителей государственных автономных учреждений, подведомственных министерству информации и печати Саратовской области»;

приказ министерства информации и печати Саратовской области от 21 марта 2016 года № 15-ов «О внесении изменений в приказ министерства информации и печати Саратовской области от 15 июля 2014 года № 26-ов»;

приказ министерства информации и печати Саратовской области от 2 апреля 2018 года № 16-ов «О внесении изменений в приказ министерства информации и печати Саратовской области от 15 июля 2014 года № 26-ов».

Министр

С.В. Бакал

Приложение к приказу
министерства информации и
печати Саратовской области
от 14 сентября 2021 года № 68-ов

**Порядок оплаты труда руководителей,
их заместителей и главных бухгалтеров государственных автономных
учреждений, подведомственных министерству информации и печати
Саратовской области**

1. Настоящий порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных автономных учреждений, подведомственных министерству информации и печати Саратовской области (далее – порядок), разработан в соответствии с Законом Саратовской области от 31.10.2008 года № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», постановлением Правительства Саратовской области от 26 февраля 2010 года № 64-П «Об условиях оплаты труда работников государственных автономных учреждений Саратовской области» и постановлением Правительства Саратовской области от 30.12.2014 года № 745-П «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений, Территориального фонда обязательного медицинского страхования Саратовской области и среднемесячной заработной платы работников областных государственных учреждений, работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Саратовской области».

Порядок применяется при определении оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных автономных учреждений (далее – Учреждение), подведомственных министерству информации и печати Саратовской области (далее – Министерство).

2. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Министерством.

4. Определение должностного оклада руководителя Учреждения.

4.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Министерством и не может превышать 2 размеров средней месячной заработной платы работников в целом по возглавляемому им Учреждению.

Расчет средней заработной платы осуществляется путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного

бухгалтера), формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, на среднесписочную численность работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за предшествующий финансовый год и на двенадцать.

4.2. Пересмотр размера должностного оклада руководителя Учреждения осуществляется Министерством при наличии финансовой возможности путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору один раз в год.

5. С учетом условий труда руководителю Учреждения Министерством устанавливаются выплаты компенсационного характера, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, в том числе пунктом 10 настоящего порядка.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Министерством с учетом выполнения объема и обеспечения качества выполняемых работ, установленных Учреждению государственным заданием.

6.1 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

ежемесячная премия в размере 40 процентов от должностного оклада за выполнение объема и качества государственного задания при условии:

размещения официальной информации (без учета телеканала, вещающего на территории Саратовской области) не менее 95% от месячной нормы (1/12 годовая);

размещения официальной информации на телеканале, вещающем на территории Саратовской области, (учитывается 1 раз в год, при условии выполнения не менее 99% от годовой нормы);

опубликования нормативных правовых актов органов государственной власти области в установленные законодательством сроки и в количестве представленных в министерство информации и печати от органов государственной власти Саратовской области;

выпуска литературно-художественного журнала «Волга – XXI век» (учитывается 1 раз в 2 месяца; не менее 95% от 2-х месячной нормы (6/12 годовая);

ежегодная премия в размере, установленном приказом Министерства, но не более 100% от должностного оклада, при условии экономии фонда оплаты труда и наличии прибыли Учреждения за отчетный период.

6.2 Выполнение объема и качества государственного задания подтверждается ежемесячной отчетностью, предусмотренной государственным заданием.

6.3 Выплата ежегодной премии производится только при наличии прибыли Учреждения по итогам финансового года, при этом размер ежегодной премии не может превышать сумму прибыли учреждения за отчетный период.

6.4 Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения не начисляется следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий за последние 6 месяцев;

нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

наличия фактов нецелевого расходования денежных средств, выявленных по результатам проверок, но не более чем за два года, предшествующие проверяемому периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

выявления фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения со стороны руководителя Учреждения или его сотрудников;

наличия фактов систематического невыполнения приказов Министерства, не устранения нарушений, выявленных по результатам проверок, за исключением нарушений, устранение которых невозможно по объективным причинам; предоставления недостоверной информации;

наличия фактов совершения крупных сделок Учреждением без согласования с Министерством.

7. Условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются трудовым договором, заключенным ими с руководителем Учреждения. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя указанного Учреждения.

8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения производятся с учетом выполнения объема и обеспечения качества выполняемых работ, установленных Учреждению государственным заданием. Размер, наименование, условия и периодичность стимулирующих выплат устанавливается руководителем Учреждения после согласования с министерством информации и печати области и соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

премии за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения данных работ за счет экономии фонда оплаты труда в размере не более одного должностного оклада;

премии по итогам работы (за квартал, год);

единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Премия за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов

работ устанавливается заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в размере не более одного должностного оклада за счет экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере 20% должностного оклада при отсутствии нарушений сроков предоставления отчетности, иной запрашиваемой информации, а также за выполнение объема и качества государственного задания при условии:

размещения официальной информации (без учета телеканала, вещающего на территории Саратовской области) не менее 95% от квартальной нормы (3/12 годовых);

размещения официальной информации на телеканале, вещающем на территории Саратовской области, (учитывается 1 раз в год, при условии выполнения не менее 99% от годовой нормы);

опубликования нормативных правовых актов органов государственной власти области в установленные законодательством сроки и в количестве представленных в министерство информации и печати от органов государственной власти Саратовской области;

выпуска литературно-художественного журнала «Волга – XXI век» учитывается поквартально, но не менее 95% от 2-х месячной нормы (6/12 годовая).

Премия по итогам работы за год устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом следующих показателей:

инициативность, применение в работе современных методов организации труда;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в том числе исполнение денежных обязательств при открытых объемах финансирования не менее 95% по состоянию на 20 декабря текущего финансового года.

Максимальный размер премии по итогам работы за год не может превышать 100% должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты.

Максимальный размер единовременной премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и не может превышать 20% должностного оклада в год.

9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения не начисляются в следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания на заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функций и полномочий;

нанесения заместителем руководителя и главным бухгалтером Учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

наличия фактов нецелевого расходования денежных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года,

предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

выявления фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения со стороны заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

наличия фактов систематического обоснованных жалоб от министерства финансов области на сроки и качество предоставляемых отчетов, проведенных платежных поручений и возвратов по ним, невыполнения приказов Министерства, не устранения нарушений, выявленных по результатам проверок, за исключением нарушений, устранение которых невозможно по объективным причинам, предоставления недостоверной информации, совершения крупных сделок Учреждением без согласования с Министерством.

10. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы труда.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет:

за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет не менее 20% части оклада за час работы работника.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

Общее количество оплачиваемых дней за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не должно превышать для заместителя руководителя 25 дней в год, для главного бухгалтера Учреждения 20 дней в год.

Размер выплат при совмещении профессий, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) Учреждения, подведомственного Министерству, устанавливается в кратности 5. Расчет предельного уровня соотношения производится согласно постановлению Правительства Саратовской области от 30.12.2014 года № 745-П.