



**МИНИСТЕРСТВО ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
(МИНИМУЩЕСТВО АЛТАЙСКОГО КРАЯ)**

**ПРИКАЗ**

23.11.2017

№ 152

г. Барнаул

**Об утверждении положения об оплате труда руководителей  
краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных  
Министерству имущественных отношений 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 прилагаемое Положение об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края.

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

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

Л.Г. Сорокина

УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
Министерства  
имущественных отношений  
Алтайского края  
от 23.11.2017 № 152

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда руководителей**  
**краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных**  
**Министерству имущественных отношений Алтайского края**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края, определяет:

порядок определения должностных окладов руководителей учреждений, в том числе порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;  
условия выплаты материальной помощи.

**2. Порядок и условия оплаты труда руководителей краевых**  
**государственных бюджетных учреждений, подведомственных**  
**Министерству имущественных отношений Алтайского края**

**2.1. Порядок определения должностных окладов руководителей**  
**учреждений, в том числе порядок отнесения руководителей учреждений**  
**к группе по оплате труда**

2.1.1. Размер должностного оклада руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края (далее – «руководитель учреждения»), определяется трудовым договором, заключаемым 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 учреждения в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

2.1.2. Министерством имущественных отношений Алтайского края (далее – «Учредитель») устанавливается повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя учреждения в размере от 1 до 3.

Размер должностного оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя устанавливаются Учредителем и пересматриваются не чаще одного раза в год.

2.1.4. К показателям для определения группы по оплате труда руководителя учреждения, ведущего деятельность в сфере государственной кадастровой оценки, относятся:

фактическое количество обособленных структурных подразделений (удельный вес показателя - 50%);

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

количество субъектов - получателей услуг учреждений за отчетный период (удельный вес показателя - 25%).

Показатели  
отнесения руководителя КГБУ «Алтайский центр недвижимости и  
государственной кадастровой оценки» к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Фактическое количество обособленных структурных подразделений, шт. (удельный вес показателя 50%)	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, чел. (удельный вес показателя 25%)	Количество субъектов - получателей услуг учреждения за отчетный период (удельный вес показателя 25%)
I группа	60 и более	801 и более	200 и более
II группа	от 40 до 60	от 401 до 800	от 150 до 199
III группа	от 18 до 40	от 131 до 400	от 100 до 149
IV группа	от 10 до 18	от 51 до 130	от 50,1 до 99
V группа	до 10	до 50	до 50,00

Отнесение руководителя к группе по оплате труда производится исходя из наибольшего удельного веса показателя группы.

2.1.5. К показателям для определения группы по оплате труда руководителя учреждения, ведущего деятельность в сфере организации продажи государственного имущества Алтайского края, относятся:

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

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

количество субъектов - получателей услуг учреждений за отчетный период (удельный вес показателя - 25%).

#### Показатели

отнесения руководителя КГБУ «Фонд имущества Алтайского края» к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) краевыми государственными учреждениями			Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, человек (удельный вес показателя 25%)	Количество субъектов - получателей услуг учреждения за отчетный период (удельный вес показателя 25%)
	Количество проданных учреждением объектов государственной собственности Алтайского края, подлежащих приватизации (удельный вес показателя 26%)	Количество проданного учреждением имущества, закрепленного за краевыми государственными и предприятиями на праве хозяйственного ведения, краевыми государственным и учреждениями на праве оперативного управления (удельный вес показателя 12%)	Количество проданных учреждением земельных участков, или права аренды земельных участков на основании договоров поручения с Учредителем (удельный вес показателя 12%)		
I группа	свыше 114	свыше 50	свыше 54	свыше 23	свыше 124
II группа	от 93 до 113	от 39 до 49	от 43 до 53	от 17 до 22	от 113 до 123
III группа	от 72 до 92	от 29 до 38	от 32 до 42	от 11 до 16	от 102 до 112
IV группа	от 51 до 71	от 19 до 28	от 21 до 31	от 6 до 10	от 91 до 101
V группа	до 50	до 18	до 20	до 5	до 90

Отнесение руководителя к группе по оплате труда производится исходя из наибольшего удельного веса показателя группы.

2.1.6. Минимальные размеры должностных окладов руководителя учреждения:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
-------	--------------------------------------	--

1.	I группа	15640
2.	II группа	12115
3.	III группа	11218
4.	IV группа	10523
5.	V группа	9872

2.1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, 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

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

Оплата труда руководителя учреждения производится из фонда оплаты труда учреждения, который формируется исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке данному учреждению из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

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».

2.1.9. Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается 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.

2.1.10. 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).

2.1.11. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью.

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения (организации), ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя учреждения может пересматриваться не чаще 1 раза в год Учредителем.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителями учреждений.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений возлагается на руководителя учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

## **2.2. Виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления**

### **2.2.1. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера**

2.2.1.1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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 за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре руководителя учреждения. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2.1.2. Выплаты руководителю учреждения 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 с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются руководителю учреждения в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных,

устанавливаются руководителю учреждения в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляются руководителю учреждения, допущенному к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

### **2.2.2. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера**

2.2.2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными Учредителем.

2.2.2.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу руководителя учреждения или в абсолютных величинах.

2.2.2.3. Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал и (или) год);

единовременные (разовые) премии.

2.2.2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется ежемесячно и устанавливается с учетом напряженности режима работы, численности работников учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется Учредителем и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 100 процентов в соответствии с установленными критериями.

Основными критериями для определения выплаты являются:

выполнение объема государственного задания работниками учреждения, численность которых сложилась на момент утверждения настоящего Положения или меньшей численностью работников учреждения при условии сохранения или увеличения объема государственного задания;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческий подход к делу.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого сохраняется или отменяется по решению Учредителя в зависимости от изменения интенсивности работы. Если по истечении указанного периода в месячный срок Учредителем не принято решение об отмене выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, порядок



ее оплаты, установленный настоящим Положением, сохраняется на следующий год.

2.2.2.5. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал и (или) год) руководителю учреждения осуществляются по приказу Учредителя исходя из нижеуказанных критериев.

Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал и (или) год) выплачиваются с учетом следующих критериев:

соблюдение критериев качества выполнения работ и услуг в рамках установленного учреждению государственного задания;

выполнения государственного задания (не менее 15% в 1 квартале; не менее 45% в 1 полугодии; не менее 75% за 9 месяцев; 100% за отчетный финансовый год);

соблюдение сроков и порядка предоставления плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

отсутствие обстоятельств, перечисленных в пункте 2.2.2.8 настоящего Положения.

Общий размер премий руководителя учреждения не может превышать пяти должностных окладов в год.

Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал и (или) год) выплачиваются с целью поощрения за общие результаты работы учреждения по итогам отчетного периода.

2.2.2.6. Единовременные (разовые) премияльные выплаты выплачиваются:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

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 лет и каждые следующие 5 лет).

2.2.2.7. Премирование руководителя учреждения производится с учетом выполнения вышеуказанных критериев, эффективного использования государственного имущества, деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.2.2.8. Премирование руководителя учреждения производится при одновременном соблюдении следующих условий в периоде, за который осуществляется выплата:

отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

отсутствие задолженности перед работниками учреждения по заработной плате;

отсутствие нарушений налоговой дисциплины (в том числе отсутствие просроченной задолженности по уплате налогов и иных обязательных

платежей в бюджет и внебюджетные фонды), порядка осуществления закупок для нужд учреждения;

отсутствие нарушений бухгалтерской и финансовой дисциплины, порядка учета и отчетности;

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

отсутствие предписаний, постановлений, приказов по результатам проверок (ревизии) контрольно-надзорных органов с наложением административного штрафа на учреждение или должностное лицо учреждения.

### **2.3. Условия выплаты материальной помощи**

2.3.1. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам:

продолжительное (более 3 месяцев) заболевание руководителя учреждения, при уходе им за больным членом семьи или близким родственником (супруга, мать, отец, сын, дочь), подтвержденные 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.

2.3.2. Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год, в том числе материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не может превышать двух должностных окладов в год.

2.3.3. Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению руководителя на основании приказа Учредителя.

2.3.4. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части.

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

2.3.5. Материальная помощь по семейным и чрезвычайным обстоятельствам производится при наличии подтверждающих факт события документов и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.