



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

(Минэкономразвития Алтайского края)

ПРИКАЗ

17 апреля 2018

г. Барнаул

№ 6

Об утверждении положения об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Министерству экономического развития Алтайского края

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Администрации края от 17.06.2013 № 317 «О порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителей краевых государственных (автономных, бюджетных, казенных) учреждений» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Министерству экономического развития 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).

Заместитель Председателя Правительства
Алтайского края, министр экономического
развития Алтайского края



Н.Н. Чиняков

УТВЕРЖДЕНО
приказом Минэкономразвития
Алтайского края
от 14 апреля 2018 № 6

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех
типов (автономных, бюджетных, казенных) подведомственных Министер-
ству экономического развития Алтайского края

Глава I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Министерству экономического развития Алтайского края (далее - Положение), 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».

2. Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Минэкономразвития Алтайского края (далее – учреждения), и включает в себя:

минимальные размеры должностных окладов руководителей краевых государственных учреждений;

порядок установления должностных окладов руководителей;

порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей;

условия выплаты материальной помощи руководителям;

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

3. Фонд оплаты труда руководителя учреждения входит в состав фонда оплаты труда работников учреждения (согласно штатному расписанию). Фонд оплаты труда работников бюджетного (автономного) учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих учреждению на выполнение государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников. Фонд оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения в части оплаты труда его работников.

Глава II. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений

Раздел 1. Основные условия оплаты труда руководителей

1.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Конкретный размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором.

1.3. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя устанавливается Минэкономразвития Алтайского края в размере от 1 до 3 и определяется с учетом специфики деятельности подведомственных учреждений.

1.4. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя и группа по оплате труда пересматриваются не чаще одного раза в год Минэкономразвития Алтайского края и определяется в трудовом договоре.

1.5. Для руководителей учреждений группа по оплате труда руководителей с минимальным размером должностного оклада устанавливается с учетом следующих показателей:

1) показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) краевыми государственными учреждениями;

2) фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год;

3) балансовая стоимость основных средств учреждений, сложившаяся за предшествующий календарный год.

1.5.1. Показатели отнесения руководителя КГКУ «Центр государственных закупок Алтайского края» к группе по оплате труда:

| Группа по оплате труда руководителей | Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждением (удель- | Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, чел. (удельный вес показателя 25%) | Балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, млн. руб. |
|--------------------------------------|---|--|--|
|--------------------------------------|---|--|--|

| | ный вес показателя 50%) | | (удельный вес по- казателя 25%) |
|------------|--|-------------|------------------------------------|
| | Число организованных процедур по определе- нию поставщиков, еди- ница | | |
| I группа | 10001 и более | 41 и более | от 5,1 и более |
| II группа | от 5001 до 10000 | от 31 до 40 | от 3,1 до 5,0 |
| III группа | от 3001 до 5000 | от 21 до 30 | от 2,1 до 3,0 |
| IV группа | от 1001 до 3000 | от 11 до 20 | от 1,1 до 2,0 |
| V группа | до 1000 | до 10 | до 1,0 |

1.5.2. Показатели отнесения руководителя краевого автономного учреждения «Алтайский центр государственно-частного партнерства и привлечения инвестиций» к группе по оплате труда:

| Группа по опла- те труда руково- дителей | Показатели, характеризующие ка- чество и (или) объем (содержа- ние) оказываемых государствен- ных услуг (выполняемых работ) учреждением (удельный вес по- казателя 50%) | Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предше- ствующий ка- лендарный год, чел. (удельный вес показателя 25%) | Балансовая сто- имость основ- ных средств учреждения, сложившаяся за предшествую- щий календар- ный год, млн.руб. (удельный вес показателя 25%) |
|--|--|---|--|
| | Сопровождение инвестицион- ных проектов на территории Алтайского края по принципу «одного окна», количество про- веденных консультаций, штук | | |
| I группа | от 71 и выше | 41 и более | 1,6 и более |
| II группа | от 61 до 70 | от 25 до 40 | от 1,1 до 1,5 |
| III группа | от 51 до 60 | от 15 до 24 | от 0,6 до 1,0 |
| IV группа | от 41 до 50 | от 5 до 14 | от 0,4 до 0,5 |

| | | | |
|----------|-------------|------|--------|
| V группа | от 30 до 40 | до 4 | до 0,3 |
|----------|-------------|------|--------|

1.5.3. Показатели отнесения руководителей краевого государственного бюджетного учреждения «Алтайский центр кластерного развития» к группе по оплате труда:

| Группа по оплате труда руководителей | 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, чел. (удельный вес показателя 25%) | Балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, млн. руб. (удельный вес показателя 25%) |
|--------------------------------------|---|--|--|
| | Организация и проведение коммуникационных мероприятий, единиц | | |
| I группа | от 13 и более | от 41 и более | от 5,1 и более |
| II группа | от 9 до 12 | от 31 до 40 | от 3,1 до 5,0 |
| III группа | от 6 до 8 | от 21 до 30 | от 2,1 до 3,0 |
| IV группа | от 3 до 5 | от 11 до 20 | от 1,1 до 2,0 |
| V группа | от 1 до 2 | до 10 | до 1,0 |

1.5.4. Показатели отнесения руководителей краевого автономного учреждения «Центр экономической и социальной информации» к группе по оплате труда:

| Группа по оплате труда руководителей | 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, чел. (удельный вес показателя 25%) | Балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, млн.руб. (удельный вес показателя 25%) |
|--------------------------------------|---|--|---|
| | Проведение научных исследований в сфере экономики, единиц за- | | |

| | | | |
|------------|-----------|---------------|---------------|
| | писок | | |
| I группа | 8 и более | от 41 и более | 1,6 и более |
| II группа | от 6 до 7 | от 25 до 40 | от 1,1 до 1,5 |
| III группа | от 4 до 5 | от 15 до 24 | от 0,6 до 1,0 |
| IV группа | 3 | от 5 до 14 | от 0,4 до 0,5 |
| V группа | до 2 | до 4 | до 0,3 |

1.5.5. Показатели отнесения руководителя краевого государственного казенного учреждения здравоохранения «Центр государственного заказа в сфере здравоохранения Алтайского края» к группе по оплате труда:

| Группа по оплате труда руководителей | 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, чел. (удельный вес показателя 25%) | Балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, млн.руб. (удельный вес показателя 25%) |
|--------------------------------------|---|--|---|
| | Число подготовленных смет, сходных данных, единиц | | |
| I группа | свыше 801 | от 81 | от 5,1 и более |
| II группа | от 601 до 800 | от 51 до 80 | от 3,1 до 5,0 |
| III группа | от 401 до 600 | от 16 до 50 | от 2,1 до 3,0 |
| IV группа | от 201 до 400 | от 5 до 15 | от 1,1 до 2,0 |
| V группа | до 200 | до 5 | до 1,0 |

1.5.6. Показатели отнесения руководителя краевого государственного бюджетного учреждения образования «Центр государственного заказа в сфере образования Алтайского края» к группе по оплате труда:

| Группа по оплате труда руководителей | 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, чел. (удельный вес 25%) | Балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год млн.руб. (удельный вес показателя 25%) |
|--------------------------------------|---|---|--|
| | Число подготовленных смет, сходных данных, единиц | | |
| I группа | от 101 и выше | от 81 | от 5,1 и более |
| II группа | от 71 до 100 | от 51 до 80 | от 3,1 до 5,0 |
| III группа | от 51 до 70 | от 16 до 50 | от 2,1 до 3,0 |
| IV группа | от 31 до 50 | от 6 до 15 | от 1,1 до 2,0 |
| V группа | до 30 | до 5 | до 1,0 |

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей учреждений**

| № 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 |

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

1.7. 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, чел. | 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 |

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

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.

1.10. Условия оплаты труда руководителей 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».

1.11. Выполнение руководителями учреждений работы по совместительству допускается только после разрешения Минэкономразвития Алтайского края. Предельный размер оплаты труда руководителей 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. Выплаты 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 характера осуществляются в соответствии с условиями заключаемого с ним трудового договора.

Раздел 3. Стимулирующие выплаты

3.1. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;
- ежемесячные выплаты за стаж работы, наличие ученой степени, 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).

3.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки деятельности учреждения, участия в выполнении решений Правительства Алтайского края и иных органов исполнительной власти Алтайского края, реализации государственных

программ Российской Федерации и Алтайского края и ведомственных целевых программ, за выполнение руководителем срочных, особо важных и ответственных работ.

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

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.

Основными критериями для определения выплаты являются:

привлечение руководителя к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы.

3.1.2. Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ составляет не более 250% должностного оклада в месяц.

Критериями дифференциации стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ являются:

инициатива, творчество 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 или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

3.1.3. Выплата за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу 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 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 25 |
| 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.

3.1.4. При наличии ученой степени или почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, руководителю устанавливается выплата к должностному окладу:

за наличие ученой степени доктора наук – 16 % должностного оклада, но не более 7000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 % должностного оклада, но не более 3000 рублей в месяц;

для руководителей учреждений, имеющих почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности – 8 % должностного оклада.

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

3.1.5. В целях поощрения устанавливается премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

При разработке критериев учитываются:

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

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

3.1.6. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) выплачиваются:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными 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 и далее каждые 5 лет);

за награждение почетной грамотой;

за выполнение особо важных и срочных работ.

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения и условиями, предусмотренными трудовым договором.

3.3. 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. Выплата материальной помощи

4.1. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда по согласованию с Минэкономразвития Алтайского края в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств;
- по семейным обстоятельствам.

4.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении очередного ежегодного отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части согласно части 1 статьи 125 ТК РФ, материальная помощь выплачивается при предоставлении одной из частей отпуска, которая должна составлять не менее 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.3. Материальная помощь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств выплачивается при предоставлении подтверждающих факт события документов. К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых выплачивается материальная помощь, относятся: временная нетрудоспособность в результате длительной болезни, потеря имущества в результате пожара или кражи, смерть близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети).

4.4. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.