



**УПРАВЛЕНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ
И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
(УГОЗН Алтайского края)**

П Р И К А З

24.06. 2025

г. Барнаул

№ 53/ПД/40

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителя
краевого казенного учреждения «Управление Алтайского края по делам
гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной
безопасности»**

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» п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителя краевого казенного учреждения «Управление Алтайского края по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности».

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

3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.

Начальник управления

М.В. Плешивцев

Утверждено
Приказом
Управления гражданской обороны
и защиты населения Алтайского края
от 24.06.2025 № 53/ПДН/40

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ
КРАЕВОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ,
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ»**

1. Настоящее 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», приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых исполнительными органами Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет краевого бюджета», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда руководителя краевого казенного учреждения «Управление Алтайского края по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности» (далее – руководитель, учреждение) и включает в себя:

- порядок определения должностного оклада руководителя;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления, в том числе порядок отнесения руководителя учреждения к группе по оплате труда;
- условия выплаты материальной помощи.

2. Размер должностного оклада руководителя 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», устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда (таблица 1) на повышающий коэффициент.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений, подведомственных управлению гражданской обороны и защиты населения Алтайского края

| Группа по окладу труда руководителей | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|--------------------------------------|--|
| I группа | 22546 |
| II группа | 17465 |
| III группа | 16172 |
| IV группа | 15171 |
| V группа | 14231 |

Управлением гражданской обороны и защиты населения Алтайского края (далее – Учредитель) устанавливается повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя в размере от 1 до 3.

Повышающий коэффициент руководителю устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются не чаще одного раза в год Учредителем (за исключением реорганизуемых учреждений).

К показателям для определения группы по оплате труда руководителя (таблица 2), относятся:

- фактическое количество обособленных структурных подразделений (пожарных частей) (удельный вес - 50%);
- фактическая численность работников учреждения за предшествующий календарный год (удельный вес - 25%);
- балансовая стоимость основных средств учреждения за предшествующий календарный год (удельный вес - 25%).

Таблица 2

| Группа по оплате труда руководителя | Фактическое количество обособленных структурных подразделений (пожарных частей), шт. (удельный вес - 50%) | Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, чел. (удельный вес - 25%) | Балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, тыс. руб. (удельный вес - 25%) |
|-------------------------------------|---|---|---|
| I группа | 121 и более | 801 и более | 200,10 и более |
| II группа | от 91 до 120 | от 401 до 800 | от 150,1 до 200,00 |
| III группа | от 61 до 90 | от 151 до 400 | от 100,10 до 150,00 |

| | | | |
|-----------|-------------|--------------|-------------------|
| IV группа | от 31 до 60 | от 51 до 150 | от 50,1 до 100,00 |
| V группа | до 30 | до 50 | до 50,00 |

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

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 среднесписочной численности работников (таблица 3).

Таблица 3

| Среднесписочная 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 среднесписочной численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

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».

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера указанных выплат работодатели организуют проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера 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 со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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).

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится оплата труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Руководителю учреждения, допущенному к государственной тайне, осуществляется надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу.

4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, достижению показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, его поощрению за выполненную работу. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу руководителя, так и в абсолютных величинах.

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и в целях поощрения руководителя учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, почетного звания заслуженного работника отрасли;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к государственному или профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждениями почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

4.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом напряженности режима работы, степени участия руководителя учреждения в выполнении поручений Правительства Алтайского края или иных исполнительных органов, реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, возможности самостоятельного выполнения срочных, особо важных и ответственных работ. Размер выплаты определяется Учредителем и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя в размере не более 80%.

4.2. Ежемесячная выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

| Стаж работы | Размер ежемесячной выплаты (в процентах) |
|--------------------|--|
| от 1 года до 2 лет | 5 |
| от 2 до 3 лет | 10 |
| от 3 до 4 лет | 15 |
| от 4 до 5 лет | 20 |
| от 5 до 10 лет | 25 |
| от 10 до 15 лет | 30 |
| более 15 лет | 40 |

Исчисление стажа работы, дающего право на ежемесячную выплату к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения, осуществляется в соответствии с Порядком согласно приложению к настоящему Положению.

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

- за наличие ученой степени кандидата наук - 8%, но не более 3000 рублей в месяц;
- за наличие ученой степени доктора наук - 16%, но не более 7000 рублей в месяц.

При наличии у руководителя учреждения почетного звания заслуженного работника отрасли ему устанавливается ежемесячная выплата к должностному окладу в размере 20%. При наличии у руководителя двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

4.4. В целях поощрения руководителя учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- за отчетный период (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий, работ.

Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), включая выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения по итогам реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края на основании приказа Учредителя.

Премиальные выплаты руководителю учреждения, их периодичность и размеры определяются приказом Учредителя в пределах имеющихся средств, предусмотренных на оплату труда.

Фактически отработанное время, исчисляемое для выплаты премии за конкретный период работы, включает время исполнения руководителем своих должностных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края, уставом учреждения и трудовым договором, а также время нахождения в командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, периоды прохождения дополнительного профессионального образования и обучения, период отстранения от замещаемой должности с сохранением заработной платы по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

При расчете фактически отработанного времени исключаются периоды:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;

отстранения от замещаемой должности в установленном порядке без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

временной нетрудоспособности.

4.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, 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).

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

Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

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).

По решению Учредителя в отношении руководителя учреждения в качестве показателя эффективности работы руководителя устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Алтайского края.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Учредитель исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем десятым пункта 2 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Учредителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

5. Руководителю учреждения выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, а в случае его разделения на несколько частей - один раз при предоставлении одной из частей. Размер материальной помощи определяется из размера должностного оклада на момент выплаты материальной помощи. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по его личному заявлению.

5.1. 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.

5.2. Материальная помощь не выплачивается, 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.

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

5.4. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю оказывается 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.

5.5. Решение об оказании материальной помощи, указанной в пункте 5.4 настоящего Положения, принимается Учредителем на основании личного заявления руководителя учреждения и представленных документов, подтверждающих наступление соответствующего события.

Размер выплаты материальной помощи определяется Учредителем и составляет не более одного должностного оклада в год.

Приложение к Положению об оплате
труда руководителя краевого казенного
учреждения «Управление Алтайского края
по делам гражданской обороны, чрезвычайным
ситуациям и пожарной безопасности»

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА
ЕЖЕМЕСЯЧНУЮ ВЫПЛАТУ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ,
ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

1.1. В стаж работы, за который начисляется ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается все время работы (службы) в учреждении и его обособленных структурных подразделениях, в воинских частях, учреждениях, организациях МЧС России, в подразделениях Государственной противопожарной службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) Министерства внутренних дел Российской Федерации, в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны иных федеральных органов исполнительной власти.

1.2. В установленный пунктом 1.1 настоящего Порядка стаж работы, дающий руководителю право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, включается также время работы на выборных должностях и в качестве государственных (муниципальных) служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления.

1.3. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1.1 и 1.2 настоящего Порядка, включаются все периоды, независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе (службе), если другие условия не оговорены настоящим Порядком.

1.4. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1.1 и 1.2 настоящего Порядка, включаются периоды иной деятельности, а именно:

1.4.1. военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках и воинских формированиях;

1.4.2. военная служба в вооруженных силах государств - бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31.12.1994) и до 31.12.1999 - в случае заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

1.4.3. служба в качестве рядового и начальствующего составов в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего СССР;

1.4.4. военная служба военнослужащих-женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период,

в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам, и время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

1.4.5. военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы.

1.5. В стаж работы не включаются:

1.5.1. периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста;

1.5.2. период работы в воинских частях и других войсках, из которых работник был уволен по основаниям, указанным в пунктах 5 - 11, 13.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении за другие виновные действия, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

1.6. В случаях, предусмотренных пунктом 1.4 настоящего Порядка, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части, подразделения органа внутренних дел, а днем поступления на работу в организацию - день, указанный в приказе о приеме работника на работу в эту организацию. Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, призывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта - к военной службе по призыву.

1.7. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается в трудовом договоре.