



ПРАВИТЕЛЬСТВО АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.05.2017

№ 171

г. Барнаул

Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края

В целях совершенствования системы оплаты труда работников краевых государственных образовательных организаций всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края, стимулирования деятельности по повышению качества и результативности образовательных услуг Правительство Алтайского края постановляет:

1. Утвердить прилагаемое отраслевое положение об оплате труда работников краевых государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края.

2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.

Губернатор Алтайского края,  
Председатель Правительства  
Алтайского края

А.Б. Карлин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства  
Алтайского края

от 18.05.2017 № 171

## ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края

### Глава I. Общие положения

1. Настоящее отраслевое положение об оплате труда работников краевых государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края (далее – «отраслевое положение»), разработано 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 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее – «постановление Администрации края от 18.03.2011 № 128») и включает в себя:

условия и порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок установления и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

виды, условия осуществления и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных Министерству здравоохранения Алтайского края краевых государственных образовательных организаций (далее – «Организация») всех типов (автономных, бюджетных, казенных);

условия выплаты материальной помощи.

2. Системы оплаты труда работников бюджетной (автономной) Организации устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников данной Организации.

Системы оплаты труда работников казенной Организации устанавливаются положениями об оплате труда работников этой Организации.

Указанные примерные положения и положения об оплате труда утверждаются Министерством здравоохранения Алтайского края (Минздрав Алтайского края), осуществляющим функции учредителя этой Организации.

На основании примерного положения об оплате труда Организацией разрабатывается положение об оплате труда работников, которое утверждает

ется локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников Организации и согласовывается с Минздравом Алтайского края.

3. Система оплаты труда работников Организации включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. К минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы специалистов Организации, работающих на селе и по состоянию на 31.12.2004 в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края имеющих право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,25.

Указанный повышающий коэффициент образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных повышающих коэффициентов.

5. Размер заработной платы работников Организации определяется трудовыми договорами в соответствии с установленной системой оплаты труда.

6. Оплата труда работников Организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

8. Месячная заработная плата работников Организации, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

9. При переходе на новую систему оплаты труда заработная плата работников Организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10. Фонд оплаты труда работников бюджетной (автономной) Организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этой Организации из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

Фонд оплаты труда работников казенной Организации формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этой Организации в части оплаты труда ее работников.

11. Штатное расписание Организации утверждается ее руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной Организации.

12. Наименования должностей или профессий работников Организации определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

13. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности. Размер оклада работнику Организации в данном случае устанавливается в соответствии с занимаемой должностью.

14. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) работников Организации, в том числе руководителя Организации, осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

## Глава II. Порядок и условия оплаты труда работников Организации

### Раздел 1. Условия оплаты труда работников образования

1.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации устанавливаются руководителем Организации с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

результатов аттестации педагогических работников на соответствие занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

почетного звания;  
специфики работы.

1.3.1. Повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации педагогических работников Организации на соответствие занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности устанавливается в размере до 0,05.

1.3.2. Повышающий коэффициент за наличие почетных званий «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичных почетных званий союзных республик, входивших в состав СССР, а также других почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин устанавливается в размере 0,10.

Повышающий коэффициент за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии двух почетных званий указанный коэффициент применяется по одному из оснований.

1.3.3. Повышающий коэффициент за специфику работы в Организации устанавливается в размере 0,15.

1.4. Применение указанных в пункте 1.3 настоящего отраслевого положения повышающих коэффициентов образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, которые учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При наличии основания для применения нескольких повышающих коэффициентов, установленных по каждому из оснований, коэффициенты подлежат суммированию.

1.5. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников Организации, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности Организации.

Для руководителей структурных подразделений, занятых преподавательской деятельностью, норма педагогической нагрузки определяется локальным актом Организации, согласованным с профсоюзным или иным представительным органом работников Организации.

1.6. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования, отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Организации, определяется исходя из размеров ставок почасовой оплаты труда с учетом имеющейся у привлекаемого специалиста квалификационной категории, которая приравнивается к размерам минимальных

окладов, с применением следующих повышающих коэффициентов:

для профессора, доктора наук – 0,2;

для доцента, кандидата наук – 0,1.

Привлечение специалистов указанных категорий производится в случае производственной необходимости и не может ущемлять интересы основных работников Организации.

1.7. С учетом условий труда работникам Организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами III и IV настоящего отраслевого положения.

## Раздел 2. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, стажу работы, а также в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов к ним, определенными постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128.

2.2. Для руководителей структурных подразделений и специалистов, занятых преподавательской деятельностью, оплата педагогической нагрузки производится в соответствии с разделом 1 главы II настоящего отраслевого положения. Норма педагогической нагрузки для указанных специалистов определяется локальным актом Организации, согласованным с профсоюзным или иным представительным органом работников Организации.

2.3. С учетом условий труда работникам Организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами III и IV настоящего отраслевого положения.

## Раздел 3. Условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников культуры, работающих в Организации, устанавливаются нормативными правовыми актами Минздрава Алтайского края на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профес-

сиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, стажу работы.

3.2. С учетом условий труда работникам Организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами III и IV настоящего отраслевого положения.

#### Раздел 4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке, уровню квалификации, стажу работы, а также с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов к ним, определенными постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128.

4.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами III и IV настоящего отраслевого положения.

#### Глава III. Выплаты компенсационного характера

1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком установления выплат компенсационного характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденным постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, работникам Организации могут устанавливаться следующие виды выплат 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

персонифицированная доплата.

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 руководитель Организации организует проведение специальной оценки условий труда, а также учитывает результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда. Выплаты производятся за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4. Устанавливаются следующие виды выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.1. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется в соответствии с трудовым законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг основных обязанностей работника (руководство цикловой комиссией, кураторство, проверка письменных работ (иностраный язык, русский язык, основы латинского языка с медицинской терминологией, математика, физика), ведение кабинета, другие виды дополнительной внеаудиторной работы), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Организации и утверждаются локальным нормативным актом Организации по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников Организации.

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

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

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

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



выплачиваются работникам Организации, допущенным к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

6. В тех случаях, когда размер заработной платы работника Организации в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, выплачиваемой до введения системы оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате – персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника Организации и выполнения им работ той же квалификации.

В случае если месячная заработная плата работников Организации, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

7. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим отраслевым положением.

Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников Организации. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Организации в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

#### Глава IV. Выплаты стимулирующего характера

1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Организации в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком установления выплат компенсационного характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденным постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, и настоящим отраслевым положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы, так и в абсо-

лютных величинах.

2. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за стаж непрерывной педагогической работы;  
ежемесячная надбавка за наличие почетного звания, отраслевой награды;

ды;

ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премии по итогам работы;

единовременные (разовые) премии.

2.1. К должностным окладам, ставкам заработной платы работников Организации за стаж непрерывной педагогической работы в Организации устанавливается ежемесячная надбавка в следующих размерах.

Стаж работы	Размер надбавки, %
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 15 лет	10
более 15 лет	15

Порядок исчисления стажа непрерывной педагогической работы, дающего право на надбавку, устанавливается приказом Минздрава Алтайского края.

2.2. К должностным окладам, ставкам заработной платы работников Организации устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени по профилю Организации или педагогической деятельности в следующих размерах:

кандидату наук – 10 %, но не более 3000 рублей;

доктору наук – 20 %, но не более 7000 рублей.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

К должностным окладам, ставкам заработной платы работников Организации устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 20 % за наличие отраслевой награды (нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; значки «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник здравоохранения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта»).

Работникам Организации устанавливаются ежемесячные надбавки к должностным окладам за наличие почетного звания (соответствующего профилю деятельности Организации или профессиональной деятельности

работника), название которого начинается со слов «Народный», «Заслуженный», в размере 10 %.

2.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической нагрузки, участия в реализации государственных программ, выполнения срочных особо важных и ответственных работ.

2.4. С целью поощрения работников Организации за коллективные результаты работы, выполнение целевых показателей и важных, ответственных заданий осуществляется премирование по итогам работы на основании локального нормативного акта Организации.

Порядок премирования работников Организации определяется положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом Организации.

Целевые показатели деятельности Организации для премирования руководителя Организации утверждаются Минздравом Алтайского края, для остальных работников Организации – руководителем Организации.

Премирование работников Организации осуществляется руководителем Организации по представлению комиссии Организации по выплатам стимулирующего характера.

Конкретный размер премии определяется руководителем Организации в зависимости от личного вклада каждого работника Организации в общие результаты работы исходя из показателей, установленных для данной Организации, и максимальным размером не ограничивается.

2.5. Работникам Организации могут устанавливаться единовременные (разовые) премии к профессиональному празднику – Дню учителя, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие.

3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы, так и в абсолютных величинах. Максимальным размером указанные выплаты не ограничиваются.

4. Порядок премирования работников Организации определяется положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом Организации.

## Глава V. Оплата труда руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера

1. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя Организации в соответствии с группой по оплате труда, определенного постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент устанавливается Минздравом Алтайского края к минимальному должностному окладу руководителя Организации от 1 до 3.

Повышающий коэффициент и группа по оплате труда пересматриваются Минздравом Алтайского края не чаще одного раза в год.

Отнесение к группе по оплате труда руководителя Организации производится с учетом следующих показателей:

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

фактическая численность работников Организации, сложившаяся за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений;

количество обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии в Организации.

Группа по оплате труда для вновь создаваемой Организации устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Порядок отнесения руководителя Организации к группе по оплате труда и порядок установления ему выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с настоящим отраслевым положением в положении об оплате труда руководителя Организации.

Указанное положение разрабатывается Минздравом Алтайского края с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Организации и руководителя Организации и согласовывается с Министерством труда и социальной защиты Алтайского края.

2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Фактическая численность работников Организации, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и среднемесячной заработной платы работников Организации, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4,0
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5,0
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6,0

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

3. Среднемесячная заработная плата работников Организации рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя Организации 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».

Выполнение руководителем Организации работы по совместительству допускается только после согласования с Минздравом Алтайского края. Предельный размер оплаты труда руководителя Организации за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников Организации (по которой осуществляется работа по совместительству).

4. Норматив численности заместителей руководителя Организации устанавливается в зависимости от фактической численности работников Организации, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива.

Фактическая численность работников Организации, чел.	Число заместителей руководителя 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 Минздравом Алтайского края

Норматив численности заместителей руководителя Организации может пересматриваться Минздравом Алтайского края не чаще одного раза в год.

5. Должностные оклады заместителей руководителя Организации и главного бухгалтера Организации устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя этой Организации.

Конкретные размеры окладов устанавливаются локальным нормативным актом Организации и фиксируются в трудовых договорах.

6. К окладам руководителя Организации, заместителей руководителя Организации и главного бухгалтера Организации, работающих на селе, устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,25.

7. Для руководителя Организации, заместителей руководителя Организации и главного бухгалтера Организации применение оклада с учетом повышающего коэффициента за работу на селе образует должностной оклад, который учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8. Для заместителей руководителя Организации, занятых преподавательской деятельностью, оплата педагогической нагрузки производится в соответствии с разделом 1 главы II настоящего отраслевого положения. Норма педагогической нагрузки для указанных специалистов определяется локальным нормативным актом Организации по согласованию с профсоюзным или

иным представительным органом работников Организации.

9. Руководителю Организации, заместителям руководителя Организации и главному бухгалтеру Организации выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с главой III настоящего отраслевого положения при наличии соответствующих оснований и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

10. Руководителю Организации предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за стаж непрерывной педагогической работы;  
ежемесячная надбавка за наличие почетного звания, отраслевой награды;

ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премии по итогам работы;

единовременные (разовые) премии.

11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации и главному бухгалтеру Организации осуществляются в соответствии с главой IV настоящего отраслевого положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых руководителем Организации.

12. Размер и порядок выплаты материальной помощи руководителю Организации устанавливаются в трудовом договоре, заместителям руководителя Организации и главному бухгалтеру Организации – в соответствии с главой VI настоящего отраслевого положения.

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

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

## Глава VI. Условия выплаты материальной помощи

1. Из фонда оплаты труда работникам Организации и руководителю Организации может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику Организации принимает руководитель Организации на основании письменного заявления работника Организации. Размер материальной помощи работникам Организации, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников Организации.

2. Решение об оказании материальной помощи руководителю Организации принимает министр здравоохранения Алтайского края на основании

трудового договора, заявления руководителя Организации и правового акта Минздрава Алтайского края.

Размер материальной помощи руководителю Организации, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются правовым актом Минздрава Алтайского края.