



АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ
И ЭКОЛОГИИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

30 декабря 2016 г.

№ 2230

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Алтайского края краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных)

В соответствии с 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», **п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Алтайского края краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных).

2. Начальнику отдела государственной службы и кадров Министерства природных ресурсов и экологии Алтайского края Хворовой Т.Л. внести соответствующие изменения в трудовые договоры руководителей подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Алтайского края краевых государственных учреждений всех типов.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2017 года и распространяется на отношения, возникшие с 01.02.2017 года.

Начальник Главного управления

В.Н. Попрядухин

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Главного управления
природных ресурсов и экологии
Алтайского края
от «30» сентября 2016 г. № 2230

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНИСТЕРСТВУ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ВСЕХ ТИПОВ (АВТОНОМНЫХ, БЮДЖЕТНЫХ,
КАЗЕННЫХ)**

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение принято в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Администрации Алтайского 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» и устанавливает:

- порядок определения должностных окладов руководителей;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления, в том числе порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;
- условия выплаты материальной помощи.

Глава II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВСЕХ ТИПОВ (АВТОНОМНЫХ, БЮДЖЕННЫХ, КАЗЕННЫХ)

Раздел 1. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. 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 на повышающий коэффициент.

Министерством природных ресурсов и экологии Алтайского края (далее – Министерство) устанавливается повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителям от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматривается не чаще одного раза в год Министерством.

К показателям для определения группы по оплате труда руководителя учреждения, работающего в лесной отрасли, относятся:

- количество филиалов учреждения (удельный вес 50%);
- фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес 25%);

балансовая стоимость имущества учреждения за предшествующий календарный год (удельный вес 25%).

К показателям для определения группы по оплате труда руководителя учреждения, работающего в сфере охраны природных ресурсов и окружающей среды, относятся:

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

балансовая стоимость имущества учреждения за предшествующий календарный год (удельный вес 25%);

количество охраняемых государственных природных заказников, памятников природы и природных парков краевого значения (удельный вес 20%);

площадь охраняемых государственных природных заказников, памятников природы и природных парков краевого значения (удельный вес 30%).

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

Показатели отнесения руководителя к группе по оплате труда

Группа по оплате труда	Показатели				
	Количество филиалов учреждения	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, человек	Балансовая стоимость имущества учреждения за предшествующий календарный год, млн. руб.	Количество охраняемых государственных природных заказников, памятников природы и природных парков краевого значения, шт	Площадь охраняемых государственных природных заказников, памятников природы и природных парков краевого значения, тыс. га
I	более 8	более 250	более 500	более 40	более 750
II	от 7 до 8	от 201 до 250	от 200,1 до 500	от 36 до 40	от 700,1 до 750
III	от 5 до 6	от 151 до 200	от 100,1 до 200	от 31 до 35	от 650,1 до 700
IV	от 3 до 4	от 101 до 150	от 50,1 до 100	от 26 до 30	от 600,1 до 650
V	до 2	до 100	до 50	до 25	до 600

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Алтайского края краевых государственных учреждений всех типов

№ 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

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

Фактическая численность работников учреждения, человек	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

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

Среднемесячная заработная плата работников учреждения 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.

Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с Министерством. Предельный размер оплаты труда руководителя учреждения за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествую-

щий 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителей в процентном отношении или абсолютных величинах, если иное не предусмотрено 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. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.3. 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 выходные и праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за выполнение работ различной квалификации.

2.3.1. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

2.3.4. При выполнении работ различной квалификации оплата производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются руководителям, допущенным к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

2.5. В тех случаях, когда размер заработной платы руководителя в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате - персонафицированная доплата. Персонафицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей руководителя и выполнения им работ той же квалификации.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными Министерством. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу руководителей или в абсолютных величинах.

В целях поощрения руководителя за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы;

выплата за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, почетного звания;

единовременные (разовые) премии.

премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителя устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений федеральных органов исполнительной власти, Правительства Алтайского края и реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, ведомственных целевых про-

грамм, выполнения руководителем срочных, особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты в соответствии с установленными критериями определяется Министерством и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере:

не более 50 процентов должностного оклада - для руководителей, работающих в лесной отрасли;

не более 100 процентов должностного оклада - для руководителей, работающих в сфере охраны природных ресурсов и окружающей среды.

Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.3. Выплата за стаж непрерывной работы к должностному окладу устанавливается 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
более 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, включаются периоды работы в данном учреждении, замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, а также периоды замещения в других организациях, учреждениях должностей по профилю профессиональной деятельности, аналогичному замещаемой должности в учреждении.

3.4. При наличии у руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения или почетного звания заслуженного работника отрасли, ему устанавливается выплата к должностному окладу в размере:

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

до 40 % к должностному окладу - за наличие почетного звания заслуженного работника отрасли.

3.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в связи:

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

с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

с присвоением почетных званий и вручением знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 лет);

с выходом на пенсию.

3.6. В целях поощрения руководителя устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

3.6.1. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения руководителя за достижение определенных результатов труда по итогам отчетного периода. При разработке критериев учитываются:

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3.6.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителю единовременно.

Критериями премирования 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.

3.6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Премирование каждого руководителя осуществляется, исходя из выполнения поставленных перед ним конкретных задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

3.6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается руководителю единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим трудовой деятельности (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

написание и издание авторских материалов;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, ведомственных целевых программ.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу.

Премирование за интенсивность и высокие результаты труда не применяется к руководителям, которым установлена стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

3.7. Размер премии устанавливается приказом Министерства в зависимости от личного вклада руководителя в общие результаты деятельности исходя из показателей, установленных для данного учреждения.

3.8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определены приложением к настоящему положению об оплате труда руководителей.

Глава III. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам:

тяжелая болезнь руководителя, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная справкой 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.

Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать двух должностных окладов в год.

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

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается одновременно за счет средств фонда оплаты труда и не может превышать трех должностных окладов в год.

Выплата материальной помощи руководителю осуществляется по его заявлению на основании приказа Министерства.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к положению об оплате труда руководителей подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Алтайского края краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных)

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
ежемесячная надбавка за напряженность и интенсивность труда	<p>1) выплата осуществляется в максимальном размере:</p> <ul style="list-style-type: none">- при отсутствии нарушений финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины;- при отсутствии обоснованных жалоб от граждан и организаций по вопросам отнесенных к компетенции учреждения;- при отсутствии замечаний профильных отделов Министерства;- при своевременном предоставлении информации запрашиваемой Министерством; <p>2) выплата осуществляется в размере 90 процентов от максимального размера надбавки при наличии одного нарушения указанных в пункте 1 условий осуществления выплаты в периоде, за который производится выплата (на основании соответствующего приказа Министерства)</p> <p>3) выплата осуществляется в размере 70 процентов от максимального размера надбавки при наличии двух нарушений указанных в пункте 1 условий осуществления выплаты в периоде, за который производится выплата (на основании соответствующего приказа Министерства)</p> <p>4) выплата не производится при наличии</p>	<p>не более 100 % должностного оклада в месяц для руководителей, работающих в сфере охраны природных ресурсов и окружающей среды;</p> <p>не более 50 % должностного оклада в месяц для руководителей, работающих в лесной отрасли</p>

	<p>трех и более нарушений указанных в пункте 1 условий осуществления выплаты в периоде, за который производится выплата (на основании соответствующего приказа Министерства)</p>	
<p>премия по итогам работы</p>	<p>Для руководителей, работающих в лесной отрасли:</p> <p>1) Ежемесячная Премирование руководителей производится ежемесячно на основании приказа Министерства за своевременное и качественное выполнение следующих основных показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение объемов по государственным и муниципальным контрактам; - выполнение объемов по государственным заданиям; - выполнение мероприятий по предупреждению и тушению лесных пожаров; - выполнение установленных объемов по лесохозяйственным рубкам; - выполнение объемов выпуска и реализации товарной продукции. <p>Премия руководителям не выплачивается в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - допущения несчастного случая с летальным исходом за отчетный период (месяц); - наличия дисциплинарного взыскания в отчетном периоде. <p>Размеры премии снижаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> за упущения в состоянии охраны труда и техники безопасности, не обеспечение спецодеждой, несвоевременное проведение инструктажей до 20%; за несвоевременную организацию тушения лесных пожаров, непринятие мер по их ликвидации, за невыполнение условий государственных и муниципальных контрактов, государственных заданий до 50%; за невыполнение плана по лесохозяй- 	<p>в размере до 80% должностного оклада</p>

	<p>ственным работам до 20%;</p> <p>за нарушение исполнительской и отчетной дисциплины, приписки и искажения в отчетности, несоблюдение сроков исполнения подготовки и отправки запрашиваемых документов, сводов, отчетов и планов премия снижается до 100%.</p> <p>Для руководителей, работающих в сфере охраны природных ресурсов и окружающей среды:</p> <p>1) Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается на основании приказа Министерства, издаваемого при условии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнения целевых значений показателей качества оказываемых государственных услуг, утвержденных в государственном задании; - отсутствия просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения, по уплате налогов и иных обязательных платежей; - соблюдения руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины; - заключения коллективного договора; - проведения аттестации рабочих мест, прохождения руководителем обучения по охране труда; <p>Не выплачивается в случае, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - деятельность учреждения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований (с момента приостановления деятельности учреждения до момента устранения выявленных нарушений); - к руководителю были применены меры дисциплинарной ответственности – за период, в котором были применены дан- 	<p>в размере до 200% должностного оклада</p>
--	--	--

	ные меры	
<p>единовременные премиальные выплаты, в том числе:</p> <p>1) премия к юбилейным датам;</p> <p>2) премия к профессиональному празднику «День работника леса» и «День эколога»;</p> <p>3) премия в связи с выходом на пенсию</p> <p>4) премия в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;</p> <p>5) премия в связи с присвоением почетных званий и вручением знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края.</p>	<p>осуществляются на основании приказа работодателя, издаваемого:</p> <p>при наступлении юбилейных дат;</p> <p>к профессиональному празднику</p> <p>в связи с выходом работника на пенсию</p> <p>в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;</p> <p>в связи с присвоением почетных званий и вручением знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;</p>	<p>до 1 должностного оклада;</p> <p>до 1 должностного оклада;</p> <p>до 1 должностного оклада</p> <p>до 1 должностного оклада</p> <p>до 1 должностного оклада</p>