



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
(Минсельхоз Алтайского края)

**П Р И К А З**

31 января 20 17 г.

№ 16

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Министерству сельского хозяйства Алтайского края

В соответствии с 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», а также постановлением Администрации Алтайского края от 20.12.2011 № 757 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению сельского хозяйства Алтайского края» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Министерству сельского хозяйства Алтайского края.

2. Отделу кадровой политики, науки и учебных заведений Министерства сельского хозяйства Алтайского края внести соответствующие изменения в трудовые договоры руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Министерству сельского хозяйства Алтайского края.

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.

Министр



А.Н. Чеботаев

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства  
сельского хозяйства  
Алтайского края  
от 31 января 2017 № 16

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений  
всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных  
Министерству сельского хозяйства Алтайского края

### I. Общие положения

Настоящее Положение принято в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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», а также постановлением Администрации Алтайского края от 20.12.2011 № 757 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Главному управлению сельского хозяйства Алтайского края» и определяет:

- порядок установления должностных окладов;
- порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;
- порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия выплаты материальной помощи.

### II. Порядок и условия оплаты труда и осуществления иных выплат руководителю учреждения

#### Раздел 1. Условия оплаты труда

Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата выплачивается руководителю в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается путем умножения утвержденного 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» минимального размера должностного оклада руководителя (в соответствии с группой по оплате труда) на повышающий коэффициент.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя в размере от 1 до 3 устанавливаются Министерством сельского хозяйства Алтайского края, (далее – «учредитель») в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края и пересматриваются не чаще одного раза в год.

Отнесение руководителя к группе по оплате труда производится с учетом показателей, характеризующих специфику деятельности учреждения:

численность работников учреждения (удельный вес показателя - 25%);

наличие сети обособленных рабочих мест в муниципальных образованиях края (удельный вес показателя - 15%);

наличие, содержание и обслуживание имущественного комплекса Сибирского агропарка балансовой стоимостью более 19,0 млн. рублей (удельный вес показателя - 25%);

поголовье пробонитированных сельскохозяйственных животных численностью не менее 150 тыс. голов (удельный вес показателя - 35%).

#### Показатели отнесения руководителей учреждения к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Поголовье пробонитированных сельскохозяйственных животных, голов (исходные данные - Итоги племенной работы в районах и племенных хозяйствах Алтайского края за предыдущий отчетный год), тыс. голов	Численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, человек	Содержание имущественного комплекса «Сибирский агропарк» (балансовая стоимость имущества за отчетный период, млн. рублей)	Наличие сети обособленных рабочих мест в муниципальных образованиях края, единиц
I группа	свыше 190	свыше 140	свыше 65	свыше 70
II группа	свыше 180 до 190	свыше 125 до 140	свыше 50 до 65	свыше 65 до 70
III группа	свыше 170 до 180	свыше 95 до 125	свыше 35 до 50	свыше 55 до 65
IV группа	свыше 160 до 170	свыше 65 до 95	свыше 20 до 35	свыше 45 до 55
V группа	до 160	до 65	до 20	до 45

**Минимальные размеры  
должностных окладов руководителей учреждений**

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
I группа	15640
II группа	12115
III группа	11218
IV группа	10523
V группа	9872

Группа по оплате труда для 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 учреждений не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Фактическая численность работников учреждения, человек	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5

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.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с учредителем. Предельный размер оплаты труда руководителя 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

Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителей учреждений. Виды, размеры и условия осуществления этих выплат конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения. Их предоставление осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

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

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

## Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1.Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы;

за наличие ученой степени, почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии.

3.1.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом напряженности режима работы, степени участия работников в выполнении поручений Правительства Алтайского края или иных органов исполнительной власти, реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края и ведомственных целевых программ, возможности самостоятельного выполнения срочных, особо важных и ответственных работ. Размер выплаты определяется учреждением и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 100 процентов (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.

3.1.2. Ежемесячная выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы 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 лет до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

В стаж для установления ежемесячной выплаты включаются периоды работы в данном учреждении, других бюджетных учреждениях, периоды замещения должностей государственной гражданской службы и иные периоды замещения должностей, включаемых в стаж государственной гражданской службы в соответствии с указом Президента Российской Федерации, должностей муниципальной службы, а также периоды замещения в других организациях должностей по профилю профессиональной деятельности, аналогичному замещаемой должности в учреждении.

3.1.3. При наличии у руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, 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.

При наличии у руководителя учреждения почетного звания заслуженного работника отрасли ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу, но не более сорока процентов.

3.1.4. Премияльные выплаты руководителю учреждения, их периодичность и размеры определяются приказом учредителя в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения руководителя учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), включая выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, на основании приказа учредителя осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения по итогам выполнения государственного задания.

3.1.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются руководителям учреждений в связи с профессиональным праздником, награждением их государственными, региональными и ведомственными наградами за трудовые успехи, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края, а также в связи с юбилейными датами.

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом

результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности этой деятельности, разработанными учредителем, 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. Материальная помощь

Из фонда оплаты труда руководителю может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание руководителя, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное 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 единовременно за счет средств фонда оплаты труда.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

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