



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**  
(Минсельхоз Алтайского края)

**П Р И К А З**

23 января 2018 г.

№ 10

г. Барнаул

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Алтайского края

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» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Алтайского края.

2. Бюджетным учреждениям, подведомственным Министерству сельского хозяйства Алтайского края, разработать локальные нормативные акты, регламентирующие порядок оплаты труда работников учреждения, обеспечить внесение изменений в установленном законодательством порядке условий трудовых договоров работников учреждения.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2018.

4. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Министр

А.Н. Чеботаев

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства сельского  
хозяйства Алтайского края  
от 23 января 2018 г. г. № 10

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТ-  
НЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ СЕЛЬСКОГО  
ХОЗЯЙСТВА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Примерное 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» (далее – «постановление Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375») и устанавливает систему оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений (далее – «учреждение»), подведомственных Министерству сельского хозяйства Алтайского края (далее – «учредитель»), включая:

оклады, должностные оклады,  
повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам),  
выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. В соответствии с настоящим Примерным положением учреждением разрабатывается положение об оплате труда работников учреждения, которое утверждается локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников, и согласовывается с учредителем.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается ее руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения и согласовывается с учредителем. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

1.4. Фонд оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения формируется, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

## 2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (организаций) устанавливаются руководителем в соответствии с размерами, указанными в примерном положении об оплате труда, утвержденном учредителем, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Размеры должностных окладов заместителей начальников отделов устанавливаются локальными нормативными актами учреждения на 7-10 % ниже размеров должностных окладов начальников отделов.

2.4. Оклады (должностные оклады) по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, путем применения к минимальному окладу (должностному окладу) повышающего коэффициента по занимаемой должности. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности (Приложение к Примерному положению).

2.5. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, степени его самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 4,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на персональный повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в кратности к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах.

3.2. Работникам учреждений могут устанавливаться 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

персонифицированная доплата.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации края от 23.10.2017 № 375. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда указанной оценки, и учитываются результаты проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда до 01.01.2014.

3.5. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляются работникам, допущенным к государственной тайне, в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу).

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В случае если месячная заработная плата работников, 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 персонализированная доплата в размере разницы между месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

#### 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации края от 23.10.2017 № 375.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных величинах. Виды и размеры выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии.

4.3. 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.

Выплата устанавливается работнику в размере не более 100 % оклада (должностного оклада) в соответствии с установленными в учреждении критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

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

4.4. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы	в процентах к окладу (должностному окладу)
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20

от 10 до 15 лет  
свыше 15 лет

25  
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.

4.5. При наличии у работника учреждения ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, ему может устанавливаться ежемесячная выплата в размере:

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

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

4.6. При наличии у работника учреждения почетного звания заслуженного работника отрасли ему может устанавливаться соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу, но не более 40%.

4.7. Премияльные выплаты работникам учреждений осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждений, в пределах выделенных ассигнований из краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

4.8. В целях поощрения работников за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода, за достижение количественных и качественных показателей выполнения утвержденного государственного задания, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

При разработке критериев премирования могут учитываться:

оперативность и качество выполняемых работ, включая качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

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

участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может дифференцироваться по структурным подразделениям или персонально.

4.10. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ, исходя из специфики деятельности учреждения, с целью поощрения работников за оперативность и качественный резуль-

тат труда. Премия может выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, работникам отдельных структурных подразделений либо отдельным работникам учреждения.

4.11. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться работникам учреждения 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.

## 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в размерах на 10 - 30% ниже размера должностного оклада руководителя и фиксируются в трудовых договорах указанных работников.

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

5.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения при наличии соответствующих оснований и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

5.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителем учреждения.

5.6. Порядок и размер выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в трудовых договорах в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

## 6. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- по семейным обстоятельствам;
- продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь) подтвержденное справкой медицин-

ской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступлением 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 с 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 работнику 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 работника.

Приложение  
к Примерному Положению об оплате  
труда работников краевых государ-  
ственных бюджетных учреждений, под-  
ведомственных Министерству сельско-  
го хозяйства Алтайского края

Размеры окладов работников по профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	3267
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4269
4 квалификационный уровень	Механик	4269
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Экономист	4983
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	4983
1 квалификационный уровень	Инженер-программист	4983
1 квалификационный уровень	Системный администратор	4983
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	4983
5 квалификационный уровень	Главный специалист	4983
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Сторож, уборщица	2080
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель	4269
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Корректор, технический редактор	2683
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Корреспондент, выпускающий редактор	2948

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
	(редактор по выпуску)	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»		
I квалификационный уровень	Редактор отдела	4620