



УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ
ГУБЕРНАТОРА И ПРАВИТЕЛЬСТВА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

«16» апреля 2018 г.

№71 - ОД

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению делами Губернатора и Правительства 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 Положение об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению делами Губернатора и Правительства Алтайского края.

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

Заместитель управляющего делами,
начальник отдела организационно –
планового обеспечения

 Е.Н. Кочергов

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления делами
Губернатора и Правительства
Алтайского края

«16» апреля 2018 г. №71-ОД

Положение об оплате
труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению делами
Губернатора и Правительства Алтайского края

Глава I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению делами Губернатора и Правительства Алтайского края (далее – «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» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов руководителей;
- порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей;
- условия выплаты материальной помощи руководителям;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для руководителей.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению делами Губернатора и Правительства Алтайского края (далее – «учреждения»), за счет средств краевого бюджета.

3. Фонд оплаты труда руководителя учреждения входит в состав фонда оплаты труда всех работников учреждения (согласно штатного расписания).

Фонд оплаты труда работников краевого государственного бюджетного (автономного) 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.

Фонд оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения формируется, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения в части оплаты труда работников.

Глава II. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений

Раздел 1. Основные условия оплаты труда руководителей

1.1. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Конкретный размер должностного оклада руководителя устанавливается управлением делами Губернатора и Правительства Алтайского края (далее – «управление делами») и отражается в трудовом договоре.

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

1.3. Повышающий коэффициент устанавливается управлением делами к минимальному должностному окладу руководителя в размере от 1 до 3, определяющийся с учетом специфики деятельности подведомственного учреждения.

1.4. Для вновь создаваемых учреждений группа по оплате труда и повышающий коэффициент руководителя устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

1.5. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются не чаще одного раза в год управлением делами.

1.6. Для руководителя учреждения группа по оплате труда руководителя с минимальным размером должностного оклада устанавливается с учетом следующих показателей.

Для бюджетных (автономных) учреждений:

- объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) краевыми государственными бюджетными (автономными, казенными) учреждениями (удельный вес показателя 50 %);

- фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за последние 12 месяцев, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (удельный вес показателя 25%);

- объем выручки от приносящей доход деятельности (удельный вес показателя 25 %).

Показатели отнесения руководителя КГБУ «Автохозяйство № 1»
к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Объем оказываемой государственной услуги (организация и осуществление транспортного обслуживания должностных лиц, государственных органов и государственных учреждений), тыс. машино-часов (удельный вес 50 %)	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за последние 12 месяцев, человек (удельный вес 25%)	Объем выручки от приносящей доход деятельности, тыс. руб. (удельный вес 25%)
I группа	свыше 450	свыше 300	свыше 250 000
II группа	свыше 300 до 450	свыше 200 до 300	свыше 100 000 до 250 000
III группа	свыше 150 до 300	свыше 100 до 200	свыше 10 000 до 100 000
IV группа	свыше 50 до 150	свыше 10 до 100	свыше 1 000 до 10 000
V группа	до 50	до 10	до 1 000

Показатели отнесения руководителя КГБУ «Учреждение по содержанию административных зданий» к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Объем оказываемой государственной услуги (содержание (эксплуатация) имущества, находящегося в государственной (муниципальной) собственности), тыс. кв. м. (удельный вес 50 %)	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за последние 12 месяцев, человек (удельный вес 25%)	Объем выручки от приносящей доход деятельности, тыс. руб. (удельный вес 25%)
I группа	свыше 45	свыше 300	свыше 250 000
II группа	свыше 35 до 45	свыше 200 до 300	свыше 100 000 до 250 000
III группа	свыше 20 до 35	свыше 100 до 200	свыше 10 000 до 100 000
IV группа	свыше 5 до 20	свыше 10 до 100	свыше 1 000 до 10 000
V группа	до 5	до 10	до 1 000

**Показатели отнесения руководителя КГБУ «Типография управления делами
Администрации Алтайского края» к группе по оплате труда**

Группа по оплате труда руководителей	Объем оказываемой государственной услуги (изготовление печатной продукции), тыс. печатных листов (удельный вес 50 %)	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за последние 12 месяцев, человек (удельный вес 25%)	Объем выручки от приносящей доход деятельности, тыс. руб. (удельный вес 25%)
I группа	свыше 5500	свыше 300	свыше 250 000
II группа	свыше 4000 до 5500	свыше 200 до 300	свыше 100 000 до 250 000
III группа	свыше 2500 до 4000	свыше 100 до 200	свыше 10 000 до 100 000
IV группа	свыше 500 до 2500	свыше 10 до 100	свыше 1 000 до 10 000
V группа	до 500	до 10	до 1 000

**Показатели отнесения руководителя КАУ «Алтайский краевой Российско-
Немецкий Дом» к группе по оплате труда**

Группа по оплате труда руководителей	Объем оказываемой государственной услуги (организация и проведение культурно-массовых мероприятий), штук (удельный вес 50 %)	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за последние 12 месяцев, человек (удельный вес 25%)	Объем выручки от приносящей доход деятельности, тыс. руб. (удельный вес 25%)
I группа	свыше 100	свыше 300	свыше 250 000
II группа	свыше 75 до 100	свыше 200 до 300	свыше 100 000 до 250 000
III группа	свыше 50 до 75	свыше 100 до 200	свыше 10 000 до 100 000
IV группа	свыше 10 до 50	свыше 10 до 100	свыше 1 000 до 10 000
V группа	до 10	до 10	до 1 000

Для казенного учреждения:

- сумма баллов за количество проведенных мероприятий (удельный вес показателя 50 %);

- фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за последние 12 месяцев, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (удельный вес показателя 25%);

- объем выручки от приносящей доход деятельности (удельный вес показателя 25 %).

Показатели отнесения руководителя КГКУ «Аппарат Общественной палаты Алтайского края» к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Сумма баллов за количество проведенных мероприятий, баллов (удельный вес 50 %)	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за последние 12 месяцев, человек (удельный вес 25%)	Объем выручки от приносящей доход деятельности, тыс. руб. (удельный вес 25%)
I группа	свыше 55	свыше 300	свыше 250 000
II группа	свыше 40 до 55	свыше 200 до 300	свыше 100 000 до 250 000
III группа	свыше 25 до 40	свыше 100 до 200	свыше 10 000 до 100 000
IV группа	свыше 10 до 25	свыше 10 до 100	свыше 1 000 до 10 000
V группа	до 10	до 10	до 1 000

Условия определения баллов в зависимости от количества проведенных мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятия	Условия определения баллов	Количество баллов
1	Заседания Общественной палаты	за каждое проведенное заседание	2
2	Заседания Совета Общественной палаты		1

1.7. Группа по оплате труда руководителей устанавливается в соответствии с удельным весом показателей.

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

Фактическая численность работников учреждения, чел.	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

1.9. Фактической численностью работников учреждения считается средняя численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившаяся за предшествующий календарный год.

1.10. Среднемесячная заработная плата работников учреждения (организации) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

1.11. Условия оплаты труда руководителей 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".

1.12. Выполнение руководителями учреждений работы по совместительству допускается только после согласования с управлением делами. Предельный размер оплаты труда руководителей 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

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителей учреждений. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (долж-

ностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

В целях определения размера указанных выплат работодатели организуют проведение специальной оценки условий труда, а также учитывают результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда.

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

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. 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 виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100% должностного оклада. Размер определяется в зависимости от фактической нагрузки руководителя. Критерии для установления надбавки:

- участие в реализации государственных программ;
- участие в организации, проведении краевых мероприятий;
- высокая результативность и оперативность выполняемой работы;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

3.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 % должностного оклада.

Критерии для установления выплаты за качество выполняемых работ:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.4. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

В стаж для установления надбавки включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях, государственной власти, органах местного самоуправления.

3.5. Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

- за наличие ученой степени кандидата наук - 8 % должностного оклада, но не более 3000 рублей в месяц;

- за наличие ученой степени доктора наук - 16 % должностного оклада, но не более 7000 рублей в месяц;

- за наличие почетного звания – 10 % должностного оклада.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

Выплаты к должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются со дня их присвоения.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются:

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год.

3.6.1. Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 3-х должностных окладов. Премирование осуществляется при условии выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности от приносящей доход деятельности за квартал.

3.6.2. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 3-х должностных окладов и выплачивается одновременно по итогам года на основании показателей эффективности (результативности) труда руководителей:

- достижение показателей качества предоставления государственных услуг;

- выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности;

- отсутствие или снижение имеющейся на начало года кредиторской задолженности, в том числе просроченной;

- отсутствие обоснованных жалоб на оказание государственных услуг;

- отсутствие нарушений бюджетного и налогового законодательства.

3.7. Единовременные (разовые) премии:

- премия в связи с профессиональными праздниками выплачивается в размере до 1-го должностного оклада при условии премирования всех работников учреждения;

- премия к юбилейным датам и по случаю награждения почетными грамотами выплачивается в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет) и при награждении руководителей почетной грамотой соответственно в размере до 2-х должностных окладов.

3.8. Направление средств на выплату премий руководителям учреждений осуществляется на основании приказа управления делами с учетом достижения целевых показателей эффективности работы.

Глава III. Выплата материальной помощи

1. Из фонда оплаты труда учреждений производится выплата материальной помощи руководителям учреждений в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

2. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении очередного ежегодного отпуска руководителям учреждений в размере 2-х должностных окладов. При разделении отпуска на части согласно ч. 1 ст. 125 ТК РФ, материальная помощь выплачивается при предоставлении одной из частей отпуска, которая должна составлять не менее 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

3. Материальная помощь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств выплачивается при предоставлении подтверждающих факт события документов. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда по приказу учредителя. К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых выплачивается материальная помощь, относятся: временная нетрудоспособность в результате длительной болезни, потеря имущества в результате пожара или кражи, смерть близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети).