



# МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

## ПРИКАЗ

26.04.2018

№ 14-н

г. Барнаул

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов 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 автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов Алтайского края.

2. Руководителям краевых автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов Алтайского края, разработать и принять локальные нормативные акты, регламентирующие порядок оплаты труда работников учреждений, внести изменения в установленном законодательством порядке в условия трудовых договоров работников учреждений.

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего приказа, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на выполнение функций краевых автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов Алтайского края, предусмотренных законом Алтайского края о краевом бюджете на очередной финансовый год и на плановый период, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и иных установленных законодательством источников.

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

Заместитель Председателя  
Правительства Алтайского края,  
министр финансов Алтайского края



В.Г. Притупов

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства  
финансов Алтайского края  
от 26.04.2018 № 14-н

Примерное положение об оплате труда работников краевых автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов Алтайского края

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников краевых автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов Алтайского края (далее – 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» и включает в себя:

условия установления окладов (должностных окладов) и повышающего коэффициента к ним;

условия осуществления выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров;

условия выплаты материальной помощи.

2. Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников краевых автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов Алтайского края (далее – учреждения), исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке этим учреждениям из краевого бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и иных установленных законодательством источников.

3. Штатные расписания учреждений утверждаются их руководителями и включают в себя все должности (профессии) работников, которые должны соответствовать уставным целям деятельности учреждений.

4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с Примерным положением и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

5. Условия оплаты труда, включая сведения о размерах окладов (должностных окладов) работников, размерах повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), и выплат стимулирующего

и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

6. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

7. Прочие вопросы, не урегулированные Примерным положением, решаются учреждениями в части, не противоречащей трудовому законодательству в локальных нормативных актах об оплате труда работников учреждений.

8. Фонд оплаты труда, размер окладов (должностных окладов) работников может быть уточнен на основании правовых актов Алтайского края.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

### Раздел 1. Условия установления окладов (должностных окладов) и повышающего коэффициента к ним

1.1. Оплата труда работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителями учреждений в соответствии с размерами, указанными в приложении к настоящему Примерному положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

1.3. Положение об оплате труда работников учреждения может предусматривать установление к окладу (должностному окладу) работника персонального повышающего коэффициента. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности осуществляемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работником и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника и не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается как на определенный период времени, так и не на определенный срок.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, и иных повышающих

коэффициентов.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на установленный коэффициент.

## Раздел 2. Компенсационные выплаты

2.1. Работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием;

персонифицированная доплата.

Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.2. Выплаты компенсационного характера 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.

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

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

2.5. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием,

осуществляются работникам, допущенным к государственной тайне в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и Алтайского края в виде ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу).

2.6. В случае если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, 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, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

### Раздел 3. Стимулирующие выплаты

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке определенном Примерным положением.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах в трудовых договорах работников.

3.2. В целях поощрения работников, им устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы;

за наличие ученой степени, почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональным праздникам, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, наградами и другие).

3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки деятельности учреждения, участия работника в выполнении решений Правительства Алтайского края и иных органов исполнительной власти Алтайского края, реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, ведомственных целевых программ, за высокую результативность и оперативность выполняемой работы.

При разработке критериев для определения выплаты учреждениями учитываются:

сложность и ответственность выполняемой работы;  
 результативность и оперативность выполняемой работы;  
 проявление инициативы и творческий подход к делу;  
 привлечение работника к выполнению непредвиденных и срочных работ;

количество оказанных государственных услуг, выполняемых работ;  
 подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Размер данной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и не может составлять более 230 процентов от оклада (должностного оклада) в месяц.

3.4. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ не может составлять более 230 процентов от оклада (должностного оклада).

Критериями установления надбавки за качество выполняемых работ являются:

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и выполнение поручений работодателя;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

3.5. Ежемесячная выплата к окладу (должностному окладу) за стаж работы устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты, процент от оклада (должностного оклада)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

В период, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, включаются периоды работы в данном учреждении, в государственных (муниципальных) учреждениях, по аналогичной специальности (профессии) в других организациях, в том числе на должностях государственной и муниципальной службы.

3.6. При наличии у работника ученой степени ему устанавливается выплата к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов от оклада (должностного оклада), но не более 3 000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 25 процентов от оклада (должностного оклада), но не более 7 000 рублей в месяц.

При наличии у работника почетного звания заслуженного работника ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к окладу (должностному окладу), но не более 20 процентов.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по основной работе со дня присвоения. При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

3.7. В целях повышения материальной заинтересованности работников в качественном выполнении задач, поставленных перед учреждениями, устанавливаются премии по итогам работы за месяц(ы), квартал, полугодие, год.

При принятии решения о выплате премии и определении ее размера учитываются:

- выполнение особо срочных работ;
- выполнение государственного задания;
- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- фактически отработанное время в периоде, за который выплачивается премия, исчисленное в соответствии с пунктом 3.8 Примерного положения;
- личный вклад в обеспечение выполнения задач и функций, возложенных на учреждения;
- успешное выполнение особо важных и сложных заданий;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей работниками в соответствии с показателями эффективности и результативности профессиональной деятельности, определенными должностными инструкциями;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работников;
- наличие предложений по совершенствованию работы.

3.8. Фактически отработанное время, исчисляемое для выплаты премии за конкретный период работы, включает время исполнения работниками своих должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями, трудовым распорядком учреждений, а также время нахождения в командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, периоды прохождения дополнительного профессионального образования и обучения.

При расчете фактически отработанного времени исключаются периоды:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;
- отстранения от замещаемой должности в установленном порядке;
- временной нетрудоспособности.

3.9. В учреждениях одновременно могут устанавливаться несколько премий за разные периоды работ (по итогам работы за месяц(ы), квартал, год).

3.10. В пределах фонда оплаты труда выплачиваются единовременные (разовые) премии:

к профессиональным праздникам в размере одного оклада (должностного оклада);

по случаю награждения почетными грамотами, наградами, вручения ценного подарка, объявления благодарности, присвоения почетных званий и знаков отличия Российской Федерации и Алтайского края в размере одного оклада (должностного оклада);

в связи с 50-летием, 60-летием со дня рождения в размере одного оклада (должностного оклада);

в связи с достижением пенсионного возраста в размере одного оклада (должностного оклада).

3.11. Порядок премирования работников учреждений определяется в положениях об оплате труда работников учреждений.

Премирование конкретного работника осуществляется исходя из выполнения поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом, на основании приказа руководителя, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

#### Раздел 4. Условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений и конкретизируются в трудовых договорах.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов производятся в соответствии с разделами 2 – 3 Примерного положения.

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

4.2. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждений, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью и может пересматриваться не чаще одного раза в год Министерством финансов Алтайского края:

Фактическая численность работников учреждения, человек	Число заместителей руководителя учреждения, единиц
до 30	до 1

Фактическая численность работников учреждения, человек	Число заместителей руководителя учреждения, единиц
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4

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

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

4.4. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителей учреждений и заработной платы заместителей руководителя, главных бухгалтеров возлагается на руководителей учреждений.

## Раздел 5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений выплачивается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работникам учреждений в размере двух окладов (должностных окладов) в год. Размер материальной помощи определяется из размера оклада (должностного оклада) на момент выплаты материальной помощи.

Работникам вновь принятым, уволенным, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в течение не полного календарного года материальная помощь выплачивается в размере, пропорционально отработанному времени.

Если материальная помощь не была выплачена работнику в течение календарного года, она выплачивается в конце года пропорционально времени, отработанному в текущем году.

5.3. Материальная помощь не выплачивается если работник:

в течение полного календарного года находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в течение полного календарного года находился в отпуске без сохранения заработной платы.

5.4. В случае если на момент увольнения работника, материальная

помощь была выплачена ему в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

5.5. В пределах фонда оплаты труда дополнительно материальная помощь выплачивается в случаях:

рождения ребенка у каждого работника учреждения в размере 5 000 рублей;

вступления в брак каждого работника учреждения в размере 5 000 рублей;

в иных случаях (смерти супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей), при утрате личного имущества в результате пожара, ограбления или стихийного бедствия, временной нетрудоспособности в результате длительной болезни) – в размере, определяемом по решению руководителя учреждения.

Материальная помощь выплачивается при предоставлении подтверждающих факт события документов.

5.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

5.7. Выплата материальной помощи заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений осуществляется в соответствии с настоящим разделом Примерного положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к Примерному положению

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников краевых автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов Алтайского края

Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
Начальник отдела (руководитель центра)	7 345
Заместитель начальника отдела (заместитель руководителя центра)	6 384
Главный юрисконсульт	6 379
Консультант эксперт	6 035
Главный эксперт	5 509
Ведущий эксперт	4 985
Бухгалтер	4 984
Эксперт	3 760