



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

(Минэкономразвития Алтайского края)

ПРИКАЗ

13 июля 2018

г. Барнаул

№ 9

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Минэкономразвития Алтайского края

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», 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 Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Минэкономразвития Алтайского края (приложение).

2. Руководителям краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Минэкономразвития Алтайского края, организовать разработку и принятие локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда работников, обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров работников.

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

Временно исполняющий обязанности
заместителя Председателя Правительства
Алтайского края, министра экономического
развития Алтайского края



Н.Н. Чиняков

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
приказом Минэкономразвития
Алтайского края
от 13 июля 2018 № 9

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевых государственных
бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных
Минэкономразвития Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Минэкономразвития Алтайского края (далее – «Примерное положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», 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».

1.2. Примерное положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений (далее – «работники учреждений»), подведомственных Минэкономразвития Алтайского края, и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждений;

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих и предельные размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам;

порядок применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников учреждений;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для работников учреждений;

условия выплаты материальной помощи работникам учреждений.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям организации и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабо-

чих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также в иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

1.4. Месячная заработная плата работников учреждений, 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, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда работников 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.

2.2. Оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, утвержденными 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».

Оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты работникам учреждений устанавливаются по квалификационным уровням на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено конкретной должностью по соответствующей профессии, специальности и отнесением их к соответствующим профессиональным группам, квалификационным уровням, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителями учреждений в соответствии с размерами, указанными в Примерном положении, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы (таблица 1).

Применение повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при

исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов к окладам (ставкам).

Размеры окладов (должностных окладов) образуются путем умножения минимального оклада на повышающий коэффициент по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

Таблица 1

Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Минимальный оклад по ПКГ	Повышающий коэффициент к минимальному окладу
1	2	3
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1 квалификационный уровень	1984	1,10
2 квалификационный уровень		1,22
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1 квалификационный уровень	2178	1,56
2 квалификационный уровень		1,66
3 квалификационный уровень		1,76
4 квалификационный уровень		1,86
5 квалификационный уровень		1,96
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		
1 квалификационный уровень	2419	1,86
2 квалификационный уровень		1,90
3 квалификационный уровень		1,96
4 квалификационный уровень		2,00
5 квалификационный уровень		2,06
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	4276	1,66
2 квалификационный уровень		1,85
3 квалификационный уровень		2,01
Общепрофессиональные профессии рабочих		
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1 квалификационный уровень	1908	1,04
2 квалификационный уровень		1,09
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
1 квалификационный уровень	2178	1,66
2 квалификационный уровень		1,76
3 квалификационный уровень		1,86
4 квалификационный уровень		1,96

2.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности осуществляемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не образует новый должностной оклад, и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждения, не может превышать 4,0.

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

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период времени.

2.6. Условия оплаты труда работников учреждения определяются руководителем учреждения в соответствии с Примерным положением и штатным расписанием и закрепляются в трудовых договорах.

Изменения в условиях оплаты труда работников учреждения оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в процентах или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

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, и Примерным положением.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Работникам 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе 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;

персонифицированная доплата.

3.2.1. 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, разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

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

3.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.4. Работникам учреждения за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется доплата в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу).

3.2.5. 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 выпол-

нивших 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.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами);

за выполнение особо важных и срочных работ.

4.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки деятельности учреждения, участия в выполнении решений Правительства Алтайского края и иных органов исполнительной власти Алтайского края, реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края и ведомственных целевых программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ. Размер указанной выплаты определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и составляет не более 300 % в месяц (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.

Основными критериями для определения выплаты являются:

привлечение работника к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческий подход к делу.

4.1.2. Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ составляет не более 250 % оклада (должностного оклада) в месяц.

Критериями дифференциации стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ могут являться:

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 деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.1.3. Ежемесячные выплаты за стаж работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

Таблица 2

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
от 15 лет и выше	30

В период, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж работы, включается время работы работником в данном учреждении, в аналогичных учреждениях, в других организациях по аналогичной специальности, на должностях государственной и муниципальной службы.

4.1.4. При наличии ученой степени или почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, работнику устанавливаются выплаты к окладу (должностному окладу):

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

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

для работников учреждений, имеющих почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности – 8 % оклада (должностного оклада).

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

4.1.5. В целях поощрения устанавливается премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год). Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работника учреждения за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

При разработке критериев должны учитываться:

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

участие в течение отчетного периода (месяц, квартал, год) в выполнении особо важных работ, мероприятий.

4.1.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, краевой адресной инвестиционной программы и иных программ, участия в выполнении социально важных задач и проектов, реализуемых на территории Алтайского края с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.1.7. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в связи с: государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

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

юбилеем (50 и далее каждые 5 лет);

присвоением почетной грамоты.

4.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с разделом 4 Примерного положения и методикой оценки эффективности деятельности учреждений, согласованной с учредителем, конкретизируются в трудовых договорах работников с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

4.3. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах по отношению к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

Распределение и выплата работникам учреждения поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении.

5. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

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

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 % ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих учреждений.

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.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя учреждений и главных бухгалтеров в процентах по отношению к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

5.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделами 3 и 4 Примерного положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

5.5. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Таблица 3

Фактическая численность работников учреждения, человек	Число заместителей руководителя учреждения, единиц
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год Минэкономразвития Алтайского края.

6. Выплата материальной помощи

6.1. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения.

Выплата материальной помощи работникам учреждений предназначена в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств;
- по семейным обстоятельствам.

Размер, порядок и условия оказания материальной помощи работникам устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

6.2. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении очередного ежегодного отпуска работнику учреждения в размере двух окладов (должностных окладов). При разделении отпуска на части согласно части 1 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации материальная помощь выплачивается при предоставлении одной из частей отпуска, которая должна составлять не менее 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.4. Материальная помощь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств выплачивается при предоставлении подтверждающих факт события документов. К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых может быть выплачена материальная помощь, относятся: временная нетрудоспособность в результате длительной болезни, потеря имущества в результате пожара или кражи, смерть близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети).

6.5. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается в случаях:

рождения ребенка у каждого работника учреждения в размере 5000 рублей;

вступления в брак каждого работника учреждения в размере 5000 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.