



УПРАВЛЕНИЕ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
(АЛТАЙКРАИМУЩЕСТВО)

## ПРИКАЗ

18.09.2019

№ 91

г. Барнаул

Об оплате труда  
работников краевых государственных учреждений, подведомственных  
управлению имущественных отношений Алтайского края

В соответствии с постановлениями 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», от 11.09.2018 № 364 «Об изменении типа краевого государственного бюджетного учреждения «Фонд имущества Алтайского края, от 16.10.2018 № 392 «Об органах исполнительной власти Алтайского края», указами Губернатора Алтайского края от 16.10.2018 № 156 «О структуре органов исполнительной власти Алтайского края», от 08.11.2018 № 172 «О внесении изменений в указ Губернатора Алтайского края от 03.11.2016 № 131», во исполнение протеста прокуратуры Алтайского края от 09.08.2019 № 07-09-2019/9983

приказываю:

1. Внести следующие изменения в приказ Министерства имущественных отношений Алтайского края от 16.02.2018 № 20 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края» (в ред. от 05.04.2018 № 40, от 17.05.2018 № 56, от 30.10.2018 № 129):

в наименовании, по тексту приказа, в наименовании и по тексту Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края, утвержденного приказом (далее - «Положение»), слова «Министерство имущественных отношений Алтайского края» в соответствующем падеже заменить словами «управление имущественных отношений Алтайского края» в соответствующем падеже;

в Положении:

в пункте 1.1 слова «, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений» исключить;

абзац четвертый пункта 3.1 после слов «в других условиях, отклоняющихся от нормальных» дополнить словами «(далее - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных)»;

пункт 3.9 изложить в следующей редакции:

«3.9. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, 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 выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и установленным минимальным размером оплаты труда.»;

в пункте 4.3 слова «разработанной Учреждением и утвержденной Учредителем» заменить словами «утвержденной Учреждением и согласованной с Учредителем».

2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных управлению имущественных отношений Алтайского края.

3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.

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

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления



Е.А. Зинкова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом управления  
имущественных отношений  
Алтайского края  
от 18.09.2019 № 91

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников краевых государственных**  
**казенных учреждений, подведомственных управлению имущественных**  
**отношений Алтайского края**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных управлению имущественных отношений 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» (далее - «постановление Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375»).

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных управлению имущественных отношений Алтайского края, (далее – «Учреждение») и предусматривает:

порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работникам Учреждения;

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

условия выплаты материальной помощи работникам Учреждения.

1.3. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем, согласовывается управлением имущественных отношений Алтайского края (далее - «Учредитель»), и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям Учреждения и не противоречить положениям Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме

возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.4. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

## II. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. 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.

Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с размерами, указанными в настоящем Положении, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (Таблица 1).

Таблица 1

п/п	Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих			
1	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1984	до 1,22
2	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	до 1,96
3	Профессиональная квалификационная группа	2419	до 2,06

	третьего уровня		
4	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	4276	до 2,01
Общепрофессиональные профессии рабочих			
5	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1908	до 1,09
6	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	до 1,96

2.2. Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающие коэффициенты.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый должностной оклад, который применяется при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

Размер должностного оклада работника подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Заработная плата заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения и главных бухгалтеров Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей Учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения, 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.

### **III. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, работникам 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 (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (далее - выплаты за работу в 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. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре.

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

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации мероприятий по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.7. 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), устанавливаются в размерах определенных в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работнику, допущенному к

государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

3.9. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, 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 выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и установленным минимальным размером оплаты труда.

#### **IV. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере не более 150 процентов по следующим критериям:

- интенсивность и напряженность работы с учетом фактической нагрузки;

- участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

4.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается в размере не более 100 процентов к окладу (должностному окладу). При определении размеров ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы следует учитывать:

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

- инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника;

- отсутствие выявленных нарушений.

4.4. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждений устанавливаются на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

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

Работникам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностным окладам за стаж непрерывной работы в процентном соотношении к должностному окладу в размерах согласно таблице 2:

Таблица 2

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
свыше 15 лет	30

4.6. Выплата за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается в следующих размерах:

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

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

4.7. При наличии у работников почетного звания заслуженного работника отрасли им устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу, но не более 40 процентов.

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

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы (за отчетный период (за месяц, квартал, год) и выплата единовременных (разовых) премий осуществляются в порядке и размерах, установленных настоящим Положением, в соответствии с приказом руководителя учреждения в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

4.9. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода, критериями указанного поощрения являются:

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

отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника;

отсутствие выявленных нарушений.

4.10. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в связи:



с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

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

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

#### **V. Условия выплаты материальной помощи**

5.1. Материальная помощь оказывается (выплачивается) работникам при наличии экономии фонда оплаты труда по приказу руководителя Учреждения.

Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:  
при предоставлении очередного ежегодного оплачиваемого отпуска;  
при возникновении чрезвычайных обстоятельств;  
по семейным обстоятельствам.

5.2. Материальная помощь при предоставлении очередного ежегодного отпуска работникам Учреждения выплачивается один раз в год в размере до двух окладов (должностных окладов).

5.3. 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 продолжительного (более 3 месяцев) заболевания работника, при уходе им за больным супругом или близким родственником (родители, дети), потеря или повреждение имущества в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия.

5.4. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается при предоставлении подтверждающих факт события документов, в случаях: рождения ребенка, вступления в брак, смерти супруга (супруги) или близкого родственника (родители, дети).

5.5. Решение об оказании материальной помощи работнику, ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.