



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

(УТЗН Алтайского края)

П Р И К А З

14.08.2026

№ 15/12/20

г. Барнаул

Об утверждении Положения
об оплате труда директора краевого
государственного казенного
учреждения «Центр занятости
населения Алтайского края»,
подведомственного управлению
Алтайского края по труду и занятости
населения

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» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда директора краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Алтайского края», подведомственного управлению Алтайского края по труду и занятости населения.

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

Начальник управления

Н.А. Капура

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления Алтайского
края по труду и занятости населения
от 14.08.2026 № 45/Пз/20

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда директора краевого государственного казенного учреждения
«Центр занятости населения Алтайского края», подведомственного
управлению Алтайского края по труду и занятости населения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда директора краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Алтайского края», подведомственного управлению Алтайского края по труду и занятости населения (далее соответственно – «Положение», «Управление»), 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», приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых исполнительными органами Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда директора краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Алтайского края» (далее – «учреждение»), и включает в себя:

- порядок установления должностного оклада директору учреждения;
- порядок отнесения директора учреждения к группе по оплате труда;
- порядок установления повышающих коэффициентов к должностному окладу директора учреждения;

- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для директора учреждения;

- размер, порядок и условия выплаты материальной помощи директору учреждения.

1.3. Размер и условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором, заключаемым 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», и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, 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 среднесписочной численности работников учреждения:

Среднесписочная численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, 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

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

Среднемесячная заработная плата директора учреждения определяется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540.

1.6. Фонд оплаты труда директора учреждения входит в состав фонда оплаты труда работников учреждения (согласно штатному расписанию). Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения в части оплаты труда его работников.

Распределение фонда оплаты труда работников по структурным подразделениям учреждения согласовывается с начальником Управления.

2. Порядок установления должностного оклада директора учреждения и порядок отнесения директора учреждения к группе по оплате труда

2.1. Размер должностного оклада директора учреждения

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

2.2. Минимальный размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в соответствии с приказом Управления от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых исполнительными органами Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

2.3. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу директора учреждения устанавливается начальником Управления при заключении с директором учреждения трудового договора (дополнительных соглашений к нему) в размере от 1 до 3.

2.4. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании оценки показателей, отражающих специфику деятельности учреждения.

Каждый показатель оценивается в баллах согласно утверждённым критериям.

Показатели, отражающие специфику деятельности учреждения					
Уровень исполнения стандарта организации деятельности службы занятости населения ¹ , процент		Индекс клиентоцентричности ² , процент		Среднесписочная численность работников учреждения, человек	
Критерий	Балл	Критерий	Балл	Критерий	Балл
выше 21	5	выше 60	5	выше 450	5
от 19 до 21	4	от 56 до 60	4	от 431 до 450	4
от 16 до 18	3	от 51 до 55	3	от 411 до 430	3
от 13 до 15	2	от 46 до 50	2	от 391 до 410	2
до 12 включительно	1	до 45 включительно	1	до 390 включительно	1

¹ На основании приказов Минтруда России от 16.03.2023 № 156 «Об утверждении Стандарта организации деятельности органов службы занятости населения в субъектах Российской Федерации», от 19.03.2024 № 121 «Об утверждении Методики формирования рейтинга субъектов Российской Федерации, рейтинга государственных учреждений службы занятости по исполнению стандарта организации деятельности органов службы занятости в субъектах Российской Федерации».

² На основании приказа Минтруда России от 12.07.2024 № 352 «Об утверждении Положения о порядке мониторинга качества клиентского опыта, клиентских показателях эффективности и методике их оценки (расчета)».

Группа по оплате труда директора учреждения рассчитывается как среднее арифметическое набранных баллов и округляется до целого числа по правилам математического округления.

Для руководителей вновь создаваемых учреждений группа по оплате труда устанавливается на основе плановых (проектных) показателей деятельности.

Группа по оплате труда директора учреждения	Количество баллов
I группа	5
II группа	4
III группа	3
IV группа	2
V группа	1

2.5. Управление осуществляет пересмотр группы по оплате труда и повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу директора учреждения не чаще одного раза в год. Исключение составляют учреждения, находящиеся в процессе реорганизации.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, директору учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре директора учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера директору учреждения, занятому 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, Алтайского края.

3.4. Директору учреждения, допущенному к государственной тайне на постоянной основе и имеющему документально подтвержденный законный доступ к таким сведениям, устанавливается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер надбавки директору учреждения устанавливается трудовым договором только по основной должности.

3.5. Выплаты компенсационного характера директору 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.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера представляют собой меры материального стимулирования, направленные на обеспечение качественного результата труда и достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы его директора. Такие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу и закрепляются в трудовом договоре.

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, директору учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за выслугу лет;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии.

4.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от интенсивности, сложности и напряженности работы директора учреждения, участия в разработке и внедрении новых технологий социальных выплат, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ. Указанная выплата устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада.

Критериями для определения данной выплаты являются:

- привлечение директора к выполнению непредвиденных и особо важных работ;
- особая сложность и ответственность выполняемой работы;
- высокая результативность и оперативность выполняемой работы.

4.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере, не превышающем 150 процентов должностного оклада.

При определении размера указанной выплаты учитываются следующие критерии:

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

качество подготовки и выполнения поручений работодателя;

достижение задач, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество обеспечения рабочего процесса;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

4.4. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на срок, не превышающий одного года. По истечении указанного срока размер данных выплат подлежит пересмотру. По результатам пересмотра размер выплат может быть сохранён в прежнем размере, изменён (увеличен или уменьшен) либо полностью отменён.

Если Управлением в течение месяца по истечении установленного периода не принято решение об изменении размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, то их размер сохраняется на следующий аналогичный период.

4.5. Ежемесячная выплата за выслугу лет директору учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты, процент от должностного оклада
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 и выше	30

В стаж, учитываемый при установлении указанной ежемесячной выплаты, включаются:

периоды работы в данном учреждении;

периоды работы в учреждениях аналогичного профиля либо по аналогичной специальности (профессии) в иных организациях;

периоды замещения должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы — независимо от профиля и специальности.

4.6. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц;

за наличие звания заслуженного работника (при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности) ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу, но не более 20 процентов.

При наличии у директора учреждения одновременно ученой степени и почетного звания выплата устанавливается по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

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

4.7. В целях поощрения директора учреждения за общие результаты труда устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий. При этом премия, выплачиваемая по итогам работы за квартал, год, устанавливается с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Премии по итогам работы за отчетный период директору учреждения выплачиваются одновременно с выплатой премий иным работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда.

В целях согласования выплаты премии, ее размера учреждение направляет начальнику Управления информацию (в количественном и качественном соотношении) за отчетный период, содержащую сведения:

о достижении показателей эффективности работы учреждения (при согласовании премии по итогам работы за квартал, год);

об обеспечении своевременного и качественного исполнения директором учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

об участии в течение отчетного периода в выполнении особо важных и сложных заданий, организации и проведении мероприятий;

о наличии (отсутствии) дисциплинарного взыскания за отчетный период и основаниях привлечения к нему;

о размере предлагаемых премий директору учреждения, заместителям директора учреждения и руководителям территориальных центров занятости населения;

о среднем размере премий работникам учреждения (без учета предлагаемых премий директора учреждения, заместителей директора учреждения и руководителей территориальных центров занятости населения);

о фактически отработанном времени в периоде, за который устанавливается премия;

о доведении средней заработной платы работников учреждения до уровня не ниже среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Алтайском крае;

о наличии (отсутствии) просроченной задолженности перед работниками учреждения по заработной плате, по уплате налогов и иных обязательных платежей в бюджет и государственные внебюджетные фонды;

о выполнении учреждением квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации, Алтайского края.

Фактически отработанное время, исчисляемое для выплаты премии за конкретный период работы, включает время исполнения директором учреждения своих должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором, трудовым распорядком учреждения, исчисленное в календарных днях, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, период отстранения от замещаемой должности с сохранением заработной платы по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

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;

нахождения в учебном отпуске;

отстранения от замещаемой должности в установленном порядке, без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

временной нетрудоспособности (один раз при начислении премии за месяц, в котором был период временной нетрудоспособности, или за иной последующий период (в случае если за месяц, на который приходится период временной нетрудоспособности, премия не начислялась).

В случае применения в отчетном периоде к директору учреждения дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, нарушения исполнительской и трудовой дисциплины размер премиальных выплат по итогам работы по решению начальника Управления подлежит снижению (при этом снижение размера указанных премиальных выплат и иных допустимых удержаний из заработной платы директора учреждения не должно приводить к уменьшению размера его месячной заработной платы более чем на 20 процентов).

4.8. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, но не более 100 процентов должностного оклада в год, в связи:

с профессиональным праздником – в размере 5 процентов должностного оклада;

с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия

Российской Федерации, Алтайского края - в размере 30 процентов должностного оклада;

с 50-летием, 60-летием со дня рождения - в размере 15 процентов должностного оклада;

с увольнением по случаю выхода на пенсию - в размере 50 процентов должностного оклада.

4.9. Приказ учреждения о выплате премий директору учреждения принимается после согласования выплаты премий и их размеров начальником Управления с учетом соблюдения пункта 1.5 настоящего Положения и не превышения размера заработной платы, установленной трудовым договором директора учреждения.

5. Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь выплачивается директору учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании приказа Управления.

Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

при возникновении чрезвычайных обстоятельств;

по семейным обстоятельствам.

5.2. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее конкретном размере принимает начальник Управления на основании письменного заявления директора учреждения.

5.3. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части директору учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов за исключением директора учреждения, назначенного на должность в текущем календарном году.

Выплата материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в конце календарного года пропорционально отработанному времени в текущем календарном году:

директору учреждения, назначенному на должность в текущем календарном году;

директору учреждения, не воспользовавшемуся правом на материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года.

При прекращении директором учреждения своих полномочий материальная помощь выплачивается пропорционально времени, отработанному в календарном году.

5.4. Материальная помощь при возникновении чрезвычайных обстоятельств выплачивается в размере до двух должностных окладов 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 или повреждение имущества в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, смерть близких

родственников (супруг, супруга, родители, дети).

5.5. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается в размере до двух должностных окладов в случае рождения ребенка, вступления в брак впервые.

В случае смерти директора учреждения его семья (супруг, супруга, родители, дети) имеет право на получение единовременной материальной помощи в размере 30000 рублей. Указанная материальная помощь выплачивается на основании приказа Управления одному из дееспособных членов семьи умершего, подавшему соответствующее заявление на основании оригинала свидетельства о смерти и документов, подтверждающих наличие родственных отношений. В случае обращения нескольких членов семьи, материальная помощь выплачивается первому обратившемуся.

6. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата директору учреждения выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами учреждения.