



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
ПО ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКЕ

П Р И К А З

25.12.2017

г. Барнаул

№ 34/126-ПК

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике

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 Положение об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике.

2. Признать утратившим силу приказ управления Алтайского края по промышленности и энергетике от 03.07.2017 № 34/51-ап.

3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

Начальник управления

В.М. Локтюшов

Согласовано:

Министр труда и социальной защиты  
Алтайского края

М.И. Дайбов  
30 11. 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом управления  
Алтайского края по  
промышленности и энергетике

от 25.12. 2017 № 34/126-011

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений  
всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению  
Алтайского края по промышленности и энергетике

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 года № 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 определяет:

порядок определения должностных окладов руководителей;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления, в том числе порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;

условия выплаты материальной помощи.

2. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, 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», устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда (таблица 1) на повышающий коэффициент.

### Минимальные размеры

должностных окладов руководителей учреждений, подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике

Таблица 1

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

Управлением Алтайского края по промышленности и энергетике, (далее –

«Учредитель») устанавливается повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя в размере от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент пересматриваются не чаще одного раза в год Учредителем.

К показателям для определения группы по оплате труда руководителя учреждения, ведущего деятельность в сфере «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности» (таблица 2), относятся:

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) краевыми государственными учреждениями (удельный вес показателя – 50 %);

фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес показателя – 25 %);

количество субъектов – получателей услуг учреждений за отчетный период (удельный вес показателя – 25 %).

Показатели отнесения руководителя КГБУ «Алтайский региональный ресурсный центр» к группе по оплате труда.

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителей	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) краевыми государственными учреждениями		Фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за последние 12 месяцев, человек (удельный вес 25%)	Количество субъектов - получателей услуг учреждений за отчетный период, человек (удельный вес 25%)
	Количество специалистов, зачисленных на обучение в образовательные организации в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров, человек (удельный вес 35%)	Количество конференций, семинаров, встреч и иных мероприятий по распространению опыта реализации Государственного плана и распространению современных управленческих знаний, единиц (удельный вес 15%)		
I группа	свыше 80	свыше 24	свыше 20	свыше 80
II группа	свыше 70 до 80	свыше 22 до 24	свыше 15 до 20	свыше 70 до 80
III группа	свыше 60 до 70	свыше 20 до 22	свыше 12 до 15	свыше 60 до 70
IV группа	свыше 50 до 60	свыше 18 до 20	свыше 9 до 12	свыше 50 до 60
V группа	до 50	до 18	до 9	до 50

К показателям для определения группы по оплате труда руководителя учреждения, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработка в области естественных и технических наук, прочие, не включенные в другие группировки» (таблица 3), относятся:

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) Учреждением (удельный вес 50%);

фактическая численность работников Учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес 25%);

количество субъектов - получателей услуг Учреждения за отчетный период (удельный вес 25%).

**Показатели отнесения руководителя учреждения КАУ «Региональный институт развития энергоэффективности и альтернативной энергетики» к группе по оплате труда**

Таблица 3

Группа по оплате труда руководителей	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) краевыми государственными учреждениями		Фактическая численность работников Учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, человек (удельный вес 25%)	Количество субъектов – получателей услуг Учреждения за отчетный период, шт. (удельный вес 25%)
	Выполнение работы по администрированию, организация заполнения энергетических деклараций, консультационной и методологической поддержки работы, согласованию энергетических деклараций в ГИС «Энергоэффективность», % (удельный вес 25%)	Подготовка статей, заметок в СМИ об энергосбережении и повышении энергоэффективности, развитии альтернативных источников энергии, шт. (удельный вес 25%)		
I группа	-	-	-	-
II группа	-	-	-	-
III группа	-	-	-	-
IV группа	от 90 до 100 %	свыше 18	свыше 3	свыше 25
V группа	90 %	до 18	до 3	до 25

К показателям для определения группы по оплате труда руководителя учреждения, ведущего деятельность по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, гражданской обороне (таблица 4), относятся:

фактическое количество обособленных структурных подразделений (пожарных частей) (удельный вес 50%);

фактическая численность работников Учреждения за предшествующий

календарный год (удельный вес 25%);

балансовая стоимость основных средств Учреждения за предшествующий календарный год (удельный вес 25%).

Показатели отнесения руководителя учреждения ККУ «Управление по обеспечению мероприятий в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности в Алтайском крае»

Таблица 4

Группа по оплате труда руководителей	Фактическое количество обособленных структурных подразделений (пожарных частей), шт. (удельный вес 50%)	Фактическая численность работников Учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год чел. (удельный вес 25%)	Балансовая стоимость основных средств Учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, тыс. руб. (удельный вес 25%)
I группа	121 и более	801 и более	200,10 и более
II группа	от 91 до 120	от 401 до 800	от 150,1 до 200,00
III группа	от 61 до 90	от 151 до 400	от 100,10 до 150,00
IV группа	от 31 до 60	от 51 до 150	от 50,1 до 100,00
V группа	до 30	до 50	до 50,00

Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 5).

Таблица 5

Фактическая численность работников учреждения, человек	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя 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 фактической численностью работников Учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю 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 трудовом договоре руководителя учреждения. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

3.1. Руководителю учреждения 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);

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

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

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

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

Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с Учредителем. Предельный размер оплаты труда руководителя учреждения 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).

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится оплата труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Руководителю учреждения осуществляется доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере и порядке,

определенном законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными Учредителем. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу руководителей, так и в абсолютных величинах.

В целях поощрения руководителя учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения, почетного звания заслуженного работника отрасли;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждениями почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

4.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом напряженности режима работы, степени участия руководителя Учреждения в выполнении поручений Правительства Алтайского края или иных органов исполнительной власти, реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края и ведомственных целевых программ, возможности самостоятельного выполнения срочных, особо важных и ответственных работ. Размер выплаты определяется Учредителем и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 100 процентов (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.

4.2. Ежемесячная выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы устанавливается руководителю учреждения в соответствии с таблицей 6:

Таблица 6

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

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы устанавливается руководителям учреждений КГБУ «Алтайский региональный ресурсный центр» и КАУ «Региональный институт развития энергоэффективности и альтернативной энергетики» за непрерывный стаж работы в учреждении.

Исчисление стажа работы, дающего право на ежемесячную выплату за выслугу лет руководителю учреждения, ведущего деятельность по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного

характера, пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, гражданской обороне, осуществляется в соответствии с Порядком согласно Приложению 1 к настоящему Положению и в размерах согласно таблице 7:

Таблица 7

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 3 лет	10
от 3 до 4 лет	15
от 4 до 5 лет	20
от 5 до 10 лет	25
от 10 до 15 лет	30
более 15 лет	40

4.3. При наличии у руководителя учреждения ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, ему устанавливается выплата к должностному окладу в размере:

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.

При наличии у руководителя учреждения почетного звания заслуженного работника отрасли ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу, но не более сорока процентов.

4.4. В целях поощрения руководителя учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий, работ.

Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), включая выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, на основании приказа Учредителя осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения по итогам выполнения государственного задания.

Премияльные выплаты руководителю учреждения, их периодичность и размеры определяются приказом Учредителя в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда учреждения.

4.5. 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).

Общий размер единовременных (разовых) премий не может превышать трех должностных окладов в год.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности этой деятельности, разработанными Учредителем, и условиями, предусмотренными трудовым договором руководителя.

Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании приказа Учредителя с учетом достижения целевых показателей эффективности работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся при соблюдении следующих условий в периоде, за который осуществляется выплата:

отсутствие просроченной задолженности перед работниками учреждения по заработной плате, по уплате налогов и иных обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды;

отсутствие нарушений условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой дисциплины;

выполнения учреждением объема государственного задания.

5. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание руководителя, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное справкой медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать двух должностных окладов в год.

Материальная помощь к отпуску руководителю, принятому, уволенному в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет средств фонда оплаты труда.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению руководителя учреждения на основании приказа Учредителя и в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда учреждения.

Приложение 1  
к ПОЛОЖЕНИЮ  
об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений  
всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению  
Алтайского края по промышленности и энергетике

Порядок

исчисления стажа работы, дающего право на ежемесячную выплату за выслугу лет

1.1. В стаж работы, за который начисляется ежемесячная выплата за выслугу лет, включается все время работы (службы) в Управлении и его обособленных структурных подразделениях, в воинских частях, учреждениях, организациях МЧС России, в подразделениях Государственной противопожарной службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) Министерства внутренних дел Российской Федерации, в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны иных федеральных органов исполнительной власти.

1.2. В установленный пунктом 1.1 настоящего Порядка стаж работы, дающий руководителю право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, включается также время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления.

1.3. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1.1 и 1.2 настоящего Порядка, включаются все периоды, независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены настоящим Порядком.

1.4. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 1.1 и 1.2 настоящего Порядка, включаются периоды иной деятельности, а именно:

1.4.1. военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках и воинских формированиях;

1.4.2. военная служба в вооруженных силах государств - бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. - в случае заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

1.4.3. служба в качестве рядового и начальствующего составов в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего Союза ССР;

1.4.4. военная служба военнослужащих-женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам, и время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

1.4.5. военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы.

1.5. В стаж работы не включаются периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста.

1.6. В случаях, предусмотренных пунктом 1.4 настоящего Порядка, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части, подразделения органа внутренних дел, а днем поступления на работу в организацию - день, указанный в приказе о приеме работника на работу в эту организацию. Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, призывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта - к военной службе по призыву.

1.7. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет устанавливается в трудовом договоре.