



МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

26.04.2018

г. Барнаул

№ 13-н

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей 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 Положение об оплате труда руководителей краевых автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов Алтайского края.

2. 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.

3. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации (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 № 13-н

Положение
об оплате труда руководителей краевых автономных учреждений,
подведомственных Министерству финансов Алтайского края

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда руководителей краевых автономных учреждений, подведомственных Министерству финансов 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» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов руководителей учреждений;

порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;

порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера;

порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
условия выплаты материальной помощи.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей 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. Повышение минимальных должностных окладов руководителей учреждений осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

4. Фонд оплаты труда руководителей учреждений входит в состав фонда оплаты труда всех работников учреждений.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений

Раздел 1. Основные условия оплаты труда и порядок установления должностных окладов руководителей учреждений

1.1. Оплата труда руководителей учреждений состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с трудовыми договорами.

1.2. Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.1 Положения.

1.3. Должностной оклад руководителя учреждения конкретизируется в трудовом договоре.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада руководителя, рублей
I группа	15 640
II группа	12 115
III группа	11 218
IV группа	10 523
V группа	9 872

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, 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 фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения, человек	Предельный уровень соотношения средней месячной заработной платы руководителя учреждения и средней месячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5

Фактическая численность работников учреждения, человек	Предельный уровень соотношения средней месячной заработной платы руководителя учреждения и средней месячной заработной платы работников, раз
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5

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 определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

1.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, 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».

1.6. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после разрешения Министерства финансов Алтайского края.

Предельный размер оплаты труда руководителя 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.

Раздел 2. Порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда

2.1. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя в размере от 1 до 3 определяется Министерством финансов Алтайского края и пересматривается не чаще одного раза в год.

2.2. Отнесение к группе по оплате труда руководителей учреждений производится с учетом показателей:

фактическое количество проведенных экспертных, аналитических, консультативно-методических и исследовательских работ в области

финансовой, бюджетной, налоговой, денежно-кредитной и валютной политике;

фактическое количество организованных и (или) проведенных мероприятий (конференции, семинары, совещания, конкурсы и т.д.) в области финансовой, бюджетной, налоговой и денежно-кредитной политике, в том числе финансовой грамотности и реализации проектов поддержки местных инициатив;

фактической численности работников учреждений, сложившейся за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии).

Показатели отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда

Группа по оплате труда руководителей	Фактическое количество проведенных экспертных, аналитических, консультативно-методических и исследовательских работ в области финансовой, бюджетной, налоговой, денежно-кредитной и валютной политике, единиц, (удельный вес 40%)	Фактическое количество организованных и (или) проведенных мероприятий (конференции, семинары, совещания, конкурсы и т.д.) в области финансовой, бюджетной, налоговой и денежно-кредитной политике, в том числе финансовой грамотности и реализации проектов поддержки местных инициатив, единиц (удельный вес 40%)	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, человек (удельный вес 20%)
I группа	от 51	от 10	от 35
II группа	от 41 до 50	от 8 до 9	от 26 до 34
III группа	от 31 до 40	от 6 до 7	от 21 до 25
IV группа	от 21 до 30	от 4 до 5	от 16 до 20
V группа	до 20	до 3	до 15

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

Раздел 3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к должностным окладам руководителей, так и в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, и конкретизируются в трудовых договорах, заключенных Министерством финансов Алтайского края с руководителями учреждений.

3.2. Руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

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.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

Раздел 4. Стимулирующие выплаты

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителей к качественному результату труда, их поощрению за выполненную работу, и устанавливаются в процентах к должностному окладу в трудовых договорах.

В целях поощрения руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемой работы;

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).

4.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загруженности руководителей, за выполнение срочных и ответственных работ. Указанная выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 100 процентов.

4.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается в размере не более 100 процентов к должностному окладу по следующим критериям:

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

качественная подготовка и выполнение поручений работодателя;

достижение задач связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное обеспечение рабочего процесса;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.4. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается руководителям учреждений в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, процент от 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, включается период работы в данном учреждении, в аналогичных учреждениях, в других организациях по аналогичной специальности, на должностях государственной и муниципальной службы.

4.5. При наличии у руководителя ученой степени ему устанавливается выплата к должностному окладу в следующих размерах:

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

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

При наличии у руководителя почетного звания заслуженного работника ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к 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 руководителя двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

4.6. В целях поощрения руководителей учреждений устанавливаются премии по итогам работы за месяц(ы), квартал, полугодие, год.

Премии выплачиваются за конкретный период работы (месяц(ы), квартал, полугодие, год) на основании приказа Министерства финансов Алтайского края с целью поощрения руководителей за общие результаты работы.

4.7. При принятии решения о выплате премии и определении ее размера учитываются следующие условия:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;

выполнение особо важных и сложных работ и заданий;

соблюдение режима рабочего времени;

фактически отработанное время в периоде, за который выплачивается премия, исчисленное в соответствии с пунктом 4.8 Положения;

личный вклад в обеспечение выполнения задач и функций, возложенных на учреждение;

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей в соответствии с условиями трудового договора и уставной деятельностью учреждения;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию учреждения;

наличие предложений по совершенствованию работы учреждения.

4.8. Фактически отработанное время, исчисляемое для выплаты премии за конкретный период работы, включает время исполнения руководителями своих должностных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края, уставами учреждений и трудовыми договорами, 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.

4.9. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда к профессиональным праздникам, в связи с 50-летием, 60-летием со дня рождения, по случаю награждения почетными грамотами, наградами, вручения ценного подарка, объявления благодарности, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации и Алтайского края, в связи с достижением пенсионного возраста.

4.10. Размер премий, указанных в пунктах 4.6 и 4.9 определяется приказом Министерства финансов Алтайского края в зависимости от личного вклада руководителя в общие результаты деятельности учреждения в абсолютном значении или в процентном отношении от должностного оклада, с учетом основных показателей деятельности учреждения.

Раздел 5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь руководителям учреждений выплачивается в размере двух должностных окладов в год. Размер материальной помощи определяется из размера должностного оклада на момент выплаты материальной помощи.

5.2. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по его личному заявлению.

5.3. Если материальная помощь не была выплачена руководителю в течение календарного года, она выплачивается в конце года пропорционально времени, отработанному в текущем календарном году. При прекращении руководителем своих полномочий материальная помощь выплачивается в размере, пропорционально времени отработанному в календарном году.

5.4. Материальная помощь не выплачивается если руководитель:

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.

5.5. В случае если на момент увольнения руководителя, материальная помощь была выплачена ему в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

5.6. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю выплачивается материальная помощь в случаях:

рождения ребенка в размере 5 000 рублей;

вступления в брак в размере 5 000 рублей;

смерти супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей) в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь выплачивается при предоставлении подтверждающих факт события документов.