



**МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬСТВА, ТРАНСПОРТА,  
ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

(Минстройтранс Алтайского края)

**П Р И К А З**

« 25 » 06 2018 г.

№ 389

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда работников казенных учреждений, работающих в области транспорта и дорожного хозяйства, подведомственных Министерству строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края

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 работников казенных учреждений, работающих в области транспорта и дорожного хозяйства, подведомственных Министерству строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края (далее – «учреждения»).

2. Руководителям учреждений разработать и принять локальные нормативные акты, регламентирующие порядок оплаты труда работников, в установленном порядке внести соответствующие изменения в трудовые договоры работников.

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего приказа, осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, внебюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Положения настоящего приказа применяются с 01.07.2018.

Временно исполняющий  
обязанности министра

И.В. Гилев

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом Министерства строи-  
тельства, транспорта, жилищно-  
коммунального хозяйства Алтай-  
ского края  
от « 25 » 06 201 № 389

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников казенных учреждений, работающих в области транспорта и дорожного хозяйства, подведомственных Министерству строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края

### Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение принято 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 об оплате труда») и определяет систему оплаты труда работников, заместителей руководителя, главных бухгалтеров казенных учреждений (организаций), работающих в области транспорта и дорожного хозяйства, подведомственных Министерству строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края (далее – «учреждение»), в том числе:

порядок установления оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы;

порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

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

условия выплаты материальной помощи.

2. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем (для краевого государственного казенного учреждения, не являющегося органом государственной власти, – согласовывается с Министерством строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. 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.

4. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

## Раздел II. Система оплаты труда работников

5. Оплата труда работников состоит из:  
оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы;  
повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;  
выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, утвержденными в Постановлении об оплате труда, с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам (Приложение № 1).

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание организации, путем применения к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада по профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

7. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов к окладам (ставкам).

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам указывается в трудовом договоре с работником.

8. В случае изменения минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в Постановлении об оплате труда, оклады (должностные оклады), ставки заработной

платы работников, утвержденные Приложением № 1, подлежат соответствующему изменению.

2.2. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

9. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников может применяться персональный повышающий коэффициент.

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в соответствии с критериями, указанными в Приложении № 2 к настоящему положению.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов к окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок не более одного года, отменяется по истечении срока, на который он был установлен.

Персональный повышающий коэффициент может быть отменен в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником заданий руководителя.

2.3. Виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и критерии их установления

11. С учетом условий труда 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами; персонализированная доплата.

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

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

12. Выплаты 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 работодатель организует проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также учитывает результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда.

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка не производится.

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

14. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат:

оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплата труда при совмещении профессий (должностей) производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

оплата труда работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни, производится в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

15. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляются работникам, допущенным к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

16. 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 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 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

2.4. Виды, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера и критерии их установления

17. Работникам предусматриваются следующие стимулирующие выплаты:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

выплата за наличие ученой степени (соответствующей профилю деятельности учреждения), 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 и другие).

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, конкретизируются в трудовых договорах работников, выплачиваются на основании приказа учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения, утвержденной учреждением по согласованию с Министерством строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края.

17.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений федеральных органов исполнительной власти, Правительства Алтайского края и реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, ведомственных целевых программ, от выполнения работником срочных, особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты устанавливается в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере не бо-

лее 100 % от должностного оклада.

Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

17.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за надлежащее выполнение порученной работы, осуществляется в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере не более 50 % от должностного оклада.

Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

17.3. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в следующих размерах:

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

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет включается время работы в учреждениях (организациях) отраслей транспорта, дорожного хозяйства и связи и органах государственной власти и местного самоуправления на должностях, соответствующих профилю основной деятельности учреждения.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основному месту работы.

Выплата за выслугу лет производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

17.4. При наличии у работника ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, или почетного звания заслуженного работника отрасли ему устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере:

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

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

за наличие у работника почетного звания заслуженного работника отрасли – до 40 %.

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

ваний.

17.5. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Премииальная выплата по итогам работы назначается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода. Премия выдается одновременно с заработной платой с учетом фактически отработанного работником времени.

Основанием для выдачи премиальной выплаты по итогам работы за год является приказ руководителя учреждения.

Премииальная выплата по итогам работы за год осуществляется в пределах средств на оплату труда, предусмотренных сметой доходов и расходов учреждения по бюджетным средствам, а также иных источников финансирования, не противоречащих действующему законодательству.

17.6. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

в связи с профессиональным праздником;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

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

в связи с юбилейными датами;

по другим основаниям.

Перечень других оснований устанавливается в методике оценки эффективности деятельности учреждения.

## 2.5. Условия выплаты материальной помощи

18. Работнику по его заявлению может оказываться материальная помощь в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда учреждения в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам и по состоянию здоровья.

Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части, и не может превышать 2 должностных окладов в год.

Материальная помощь по семейным обстоятельствам и по состоянию здоровья выплачивается в соответствии с коллективным договором учреждения.

## Раздел III. Система оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров

19. Заработная плата заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффици-

ентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

20. 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 в соответствии с Постановлением об оплате труда.

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще 1 раза в год органами исполнительной власти Алтайского края.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

Выплаты стимулирующего характера главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом II настоящего положения.

Выплаты компенсационного характера, условия выплаты материальной помощи заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом II настоящего положения.

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к приказу Министерства строи-  
тельства, транспорта, жилищно-  
коммунального хозяйства Алтай-  
ского края  
от «25» 06 2018 № 329

РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам, руб.
Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих				
1	Второй уровень (оператор, завскладом)	2178	1,96	4269
2	Третий уровень (инженер, специалист отдела, начальник смены, юрисконсульт, программист, бухгалтер, экономист, инженер-экономист)	2419	2,06	4984
3	Четвертый уровень (руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя структурного подразделения, главный специалист учреждения)	4276	2,01	8595
Общепромышленные профессии рабочих				
4	Первый уровень (рабочий, уборщица)	1908	1,09	2080
5	Второй уровень (водитель, слесарь, электромонтер, рабочий)	2178	1,96	4269

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к приказу Министерства строи-  
тельства, транспорта, жилищно-  
коммунального хозяйства Алтай-  
ского края  
от « 25 » 06 2018 № 389

КРИТЕРИИ  
установления персонального повышающего коэффициента

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с критериями в зависимости от занимаемой должности:

руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя структурного подразделения, главный специалист учреждения;

служащие (инженер, юрист, бухгалтер, экономист, делопроизводитель, секретарь, оператор, системный администратор и др.);

вспомогательный персонал.

Критерии установления персонального повышающего коэффициента руководителям структурных подразделений; заместителям руководителей структурных подразделений; главным специалистам учреждения

Размер персонального повышающего коэффициента (максимальный размер - до 4,0) руководителям структурных подразделений, заместителям руководителя структурного подразделения, главным специалистам учреждения устанавливается на основании следующих критериев:

Критерии	Максимальный размер
1	2
Уровень профессиональной подготовки	
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
среднее профессиональное образование	до 0,6
высшее профессиональное образование	до 1,0
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе:	до 1
знание законодательства и нормативных правовых актов, необходимых в работе	
знание систематизации, учет и ведение документации с использованием информационных технологий	
знание стандартов унифицированной системы организационно- распорядительной документации, порядка контроля над прохождением служебных документов	

1	2
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ, в том числе:	до 2
самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	
инициативность в выполнении заданий руководителя	

**Критерии установления персонального повышающего коэффициента служащим**

Размер персонального повышающего коэффициента (максимальный размер - до 3,0) служащим, устанавливается на основании следующих критериев:

Критерии	Максимальный размер
1	2
<b>Инженер, специалист отдела, начальник смены</b>	
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
среднее профессиональное образование	до 0,6
высшее профессиональное образование	до 1
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе:	до 1
своевременное выполнение должностных обязанностей и заданий руководителя, выполнение дополнительного объема работ	
знание систематизации, учет и ведение документации с использованием информационных технологий	
соблюдение требований ТБ, ППБ	
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ, в том числе:	до 1
инициативность в выполнении заданий руководителя	
высокий уровень исполнительской дисциплины	
<b>Юрисконсульт, программист</b>	
Уровень профессиональной подготовки	
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
среднее профессиональное образование	до 0,6
высшее профессиональное образование	до 1
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе:	до 1

1	2
своевременное выполнение должностных обязанностей и заданий руководителя, выполнение дополнительного объема работ	
знание законодательства и нормативных правовых актов, необходимых в работе в области транспорта и дорожного хозяйства	
знание систематизации, учет и ведение правовой документации с использованием информационных технологий	
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ, в том числе:	до 1
инициативность в выполнении заданий руководителя	
высокий уровень исполнительской дисциплины	
Бухгалтер, экономист, инженер - экономист	
Уровень профессиональной подготовки	
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
среднее профессиональное образование	до 0,6
высшее профессиональное образование	до 1
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе:	до 1
Оперативность выполнения срочных заданий	
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ, в том числе:	до 1
самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	
высокий уровень работы по составлению планов, перечислению выплат и платежей	
инициативность в выполнении заданий руководителя	
Делопроизводитель, секретарь, оператор, системный администратор, зав-складом	
Уровень профессиональной подготовки	
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
среднее профессиональное образование	до 0,6
высшее профессиональное образование	до 1
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе:	до 1
Оперативность выполнения срочных заданий	
Обеспечение бесперебойной работы технического оборудования	
Оперативность выполнения заявок по устранению тех-	

нических неполадок	
1	2
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ, в том числе:	до 1
инициативность в выполнении заданий руководителя	
качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов	

Критерии установления персонального повышающего коэффициентов  
для вспомогательного персонала

Размер персонального повышающего коэффициента (максимальный размер - до 2,0) работникам из числа вспомогательного персонала, устанавливается за сложность и важность выполняемых работ.

Критерии	Максимальный размер
Сложность и важность выполняемых работ	до 2
Полное и оперативное выполнения заданий	