



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

(Минстройтранс Алтайского края)

**П Р И К А З**

«25» 06 2018 г.

№ 388

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений в сфере жилищно-коммунального 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 учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства, подведомственных Министерству строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края (далее – «учреждение»).

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.

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 2018 № 388

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников учреждений, работающих в сфере жилищно-коммунального хозяйства, подведомственных Министерству строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края

### 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 в сфере жилищно-коммунального 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, 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 учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований краевого бюджета на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников.

При формировании предельного фонда оплаты труда руководителей и

специалистов сверх суммы средств, направляемых на выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваются иные выплаты (в расчете на год с учетом районного коэффициента) - в размере 54,9 оклада (должностного оклада) или ставок заработной платы.

При формировании фонда оплаты труда работников из числа обслуживающего персонала сверх суммы средств, направляемых на выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусматриваются иные выплаты (в расчете на год с учетом районного коэффициента) - в размере 38,7 оклада (должностного оклада) или ставок заработной платы.

Фонд оплаты труда работников может быть уточнен на основании правовых актов Правительства Алтайского края.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников для расчета фонда оплаты труда учреждения определяется в соответствии с размерами, утвержденными Постановлением об оплате труда, с учетом предельного повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам.

4. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

## 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 зара-

ботной платы определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 (должностным окладам), ставкам заработной платы.

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 персонального повышающего коэффициента 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.

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

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.

11. 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, по-

вышающих коэффициентов к окладам, (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам, не может превышать 4,0.

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

12. 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; персонифицированная 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.

13. 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 выплата не производится.

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

15. 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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, в 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.

16. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам, допущенным к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

17. 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

18. Работникам могут устанавливаться 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), ставке заработной платы 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.

18.1. 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.

Решение об установлении выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и составляет не более 140 %.

Указанная выплата устанавливается по итогам оценки результативности труда работников, проводимой кадрово-финансовой комиссией учреждения.

При приеме работника на работу выплата устанавливается при заключении трудового договора в размере не более 130 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и действует до истечения испытательного срока. При удовлетворительном результате испытания Работнику устанавливается выплата в размере не более 140 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы до 31 декабря соответствующего года.

18.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за надлежащее выполнение порученной работы, осуществляется в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения по оказанию государственных услуг в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере не более 150 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанная выплата устанавливается по итогам оценки результативности труда Работников, проводимой кадрово-финансовой комиссией.

При приеме работника на работу выплата устанавливается при заклю-

чении трудового договора в размере не более 140 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и действует до истечения испытательного срока. При удовлетворительном результате испытания работнику устанавливается выплата в размере не более 150 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы до 31 декабря соответствующего года.

18.3. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с перечнем аналогичных должностей к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в следующих размерах:

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

В стаж работы, дающий право на выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях аналогичного профиля по аналогичной должности, в других организациях по аналогичной должности, в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

Перечень аналогичных должностей работников, дающих право на включение в стаж работы периодов работы в других организациях для получения ежемесячной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, определяется учреждением самостоятельно, оформляется локальным нормативным актом.

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

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

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата соответствующего повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

18.4. При наличии у работника ученой степени, соответствующей про-

филю 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 учреждения почетного звания заслуженного работника отрасли – до 30 %.

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 оснований.

18.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляется за отчетный период (месяц, I, II, III, IV квартал, год) в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

18.6. 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.

Размер единовременных (разовых) премий работнику не может превышать 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

## 2.6. Условия выплаты материальной помощи

19. Работнику может оказываться материальная помощь в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда организации в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам.

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

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается в соответствии с коллективным договором организации.

## Раздел III. Система оплаты труда заместителей руководителей и

## главных бухгалтеров

20. Заработная плата заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

21. 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.

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

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 хозяй-  
ства Алтайского края  
от «25» 06 2018 № 388

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных 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.
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих				
1	Второй уровень:			
	секретарь руководителя	2178	1,96	4269
2	Третий уровень:			
	главный специалист	2419	2,06	4983
	ведущий специалист	2419	1,9	4596
	специалист по информационным системам	2419	1,9	4596
3	Четвертый уровень:			
	начальник отдела	4276	1,8	7697
Общепрофессиональные профессии рабочих				
4	Второй уровень:			
	водитель автомобиля (легкового)	2178	1,9	4138

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к приказу Министерства строи-  
тельства, транспорта, жилищно-  
коммунального хозяйства Алтай-  
ского края  
от «25» 06 2018 № 388

**КРИТЕРИИ**  
установления персонального повышающего коэффициента

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответ-  
ствии с критериями в зависимости от занимаемой должности:

- руководитель структурного подразделения;
- специалисты (главный специалист, ведущий специалист, специалист по кадрам, секретарь руководителя, специалист по информационным системам) и служащие;
- работники из числа обслуживающего персонала.

**Критерии установления персонального повышающего коэффициента  
руководителям структурных подразделений**

Размер персонального повышающего коэффициента руководителям  
структурных подразделений устанавливается на основании следующих кри-  
териев:

Критерии	Максимальный размер
1	2
Уровень профессиональной подготовки	
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
среднее профессиональное образование	0,6
высшее профессиональное образование	0,8
Наличие курсов и обучающих семинаров повышения квалификации в объеме не менее 72 ч. (считается за год, предшествующий году установления коэффициента)	0,2
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе знание:	1
законодательства и нормативных правовых актов, необходимых в работе в сфере жилищно-коммунального хозяйства	
систематизации, учет и ведение документации с использованием информационных технологий	

1	2
стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации, порядка контроля над прохождением служебных документов	
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ, в том числе:	2
самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	
инициативность в выполнении заданий руководителя	

**Критерии установления персонального повышающего коэффициента специалистам и служащим**

Размер персонального повышающего коэффициента специалистам и служащим устанавливается на основании следующих критериев:

Критерии	Максимальный размер
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
среднее профессиональное образование	0,6
высшее профессиональное образование	1
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе:	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:	1
инициативность в выполнении заданий руководителя	
высокий уровень исполнительской дисциплины	

**Критерии установления персонального повышающего коэффициента работникам из числа обслуживающего персонала**

Размер персонального повышающего коэффициента работникам из числа обслуживающего персонала устанавливается за сложность и важность выполняемых работ.

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