



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

(Минстройтранс Алтайского края)

П Р И К А З

« 25 » 06 2017 г.

№ 386

г. Барнаул

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономных учреждений, работающих в области строительства и архитектуры, подведомственных Министерству строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», 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 Примерное положение об оплате труда работников автономных учреждений, работающих в области строительства и архитектуры, 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 субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета учреждению, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных

установленных законодательством источников.

4. Положения настоящего приказа применяются с 01.07.2018.

Временно исполняющий
обязанности министра

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned between the text on the left and the name on the right.

И.В. Гилев

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Министерства
строительства, транспорта,
жилищно-коммунального
хозяйства Алтайского края
от «25» 06 2011 № 386

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников автономных учреждений, работающих в области
строительства и архитектуры, подведомственных Министерству
строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства
Алтайского края

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение принято в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», 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 автономных учреждений, работающих в области строительства и архитектуры, подведомственных Министерству строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края (далее – «учреждения»), 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 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. 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

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

2.1. Порядок установления оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы

5. 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.

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 занимаемой должности. 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.

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), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам указывается в трудовом договоре с работником.

Отнесение должностей по квалификационным группам осуществляется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Должности
1	2	3
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих		
1	Второй уровень	секретарь руководителя, заведующий хозяйством, специалист по кадрам

1	2	3
2	Третий уровень	старший строительный эксперт, строительный эксперт, ведущий инженер-сметчик, инженер-сметчик (I, II, категории), юрист, бухгалтер, программист
3	Четвертый уровень	заместитель директора, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения
Общепрофессиональные профессии рабочих		
4	Первый уровень	вспомогательный персонал
5	Второй уровень	водитель

2.2. Порядок применения повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

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

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 № 1 к настоящему положению.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам, не может превышать 4,0.

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

7. 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.

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

8. 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.

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

10. 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.

11. 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.

12. 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

13. 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);

иные выплаты.

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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 учреждений по оказанию государственных услуг, утвержденной учреждением по согласованию с Министерством строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства Алтайского края.

Распределение и выплата работникам поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа учреждения в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении.

14.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической нагрузки, 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 учреждений по оказанию государственных услуг в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере не более 140 % должностного оклада.

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

14.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за надлежащее выполнение порученной работы, осуществляется в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию государственных услуг в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере не более 100 % должностного оклада.

14.3. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается в соответствии с таблицей:

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 для установления выплаты для работников учреждений включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях

аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях, относящихся к строительной отрасли края, 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, определяется учреждением самостоятельно, оформляется локальным нормативным актом.

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

14.4. 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 учреждения почетного звания работника отрасли до - 40 %.

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

14.5. Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Премия выплачивается с учетом фактически отработанного работником времени.

14.6. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

в связи с профессиональным праздником – Днем строителя;

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.

2.5. Условия выплаты материальной помощи

15. В пределах фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи, а также порядок и условия ее

оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников (при его наличии).

Раздел III. Система оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров

16. Заработная плата заместителей руководителя учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

17. 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 стро-
ительства, транспорта, жилищно-
коммунального хозяйства
Алтайского края
от «25» 06 2011 № 386

КРИТЕРИИ
установления персонального повышающего коэффициента

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

заместитель директора, главный бухгалтер;
руководитель структурного подразделения;
специалисты (старший строительный эксперт, строительный эксперт, ведущий инженер-сметчик, инженер-сметчик (I, II, категории));
служащие (юрист, бухгалтер, специалист по кадрам, программист);
работники (секретарь руководителя, заведующий хозяйством, водитель);
вспомогательный персонал.

Критерии установления персонального повышающего коэффициента
заместителю директора, главному бухгалтеру

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для заместителя директора, главного бухгалтера - до 4,0.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителю директора, главному бухгалтеру, 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):	
высшее профессиональное образование	до 1
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе:	до 1
знание законодательства и нормативных правовых актов, необходимых в работе в сфере строительства	
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 руководителям структурных подразделений

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для руководителей структурных подразделений – 3,5.

Размер персонального повышающего коэффициента руководителям структурных подразделений устанавливается на основании следующих критериев:

Критерии	Максимальный размер
Уровень профессиональной подготовки	
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
высшее профессиональное образование	до 1
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе знание:	до 1,5
законодательства и нормативных правовых актов, необходимых в работе в сфере строительства	
систематизации, учет и ведение документации с использованием информационных технологий	
стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации, порядка контроля над прохождением служебных документов	
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ, в том числе:	до 1
самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	
инициативность в выполнении заданий руководителя	

Критерии установления персонального повышающего коэффициента специалистам

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для

специалистов до 4.

Размер персонального повышающего коэффициента специалистам устанавливается на основании следующих критериев:

Критерии	Максимальный размер
Старший строительный эксперт, строительный эксперт, ведущий инженер-сметчик, инженер-сметчик (I, II, категории)	
Уровень образования (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
высшее профессиональное образование	до 1
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе:	
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:	
инициативность в выполнении заданий руководителя	
высокий уровень исполнительской дисциплины	

Критерии установления персонального повышающего коэффициента служащим

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для служащих до 2,5.

Размер персонального повышающего коэффициента служащим устанавливается на основании следующих критериев:

Критерии	Максимальный размер
Юрист, специалист по кадрам, программист, бухгалтер	
1	2
Уровень профессиональной подготовки	
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
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 сфере строительства	
знание систематизации, учет и ведение правовой документации с использованием информационных технологий	
обеспечение бесперебойной работы технического оборудования	
оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ, в том числе:	до 0,5
инициативность в выполнении заданий руководителя	
высокий уровень исполнительской дисциплины	
высокая организация работы по составлению договоров, планов, перечислению выплат и платежей	
инициативность в выполнении заданий руководителя	

Критерии установления персонального повышающего коэффициента работникам

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для работников - до 2.

Размер персонального повышающего коэффициента работникам устанавливается на основании следующих критериев:

Критерии	Максимальный размер
Секретарь руководителя, заведующий хозяйством, водитель	
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
инициативность в выполнении заданий руководителя	
качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов	

Критерии установления персонального повышающего коэффициентов для вспомогательного персонала

Работникам вспомогательного персонала (уборщица помещений) может

устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

Критерии	Максимальный размер
Сложность и важность выполняемых работ	до 3
Полное и оперативное выполнения срочных заданий	