



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
(Минсоцзащита Алтайского края)

**П Р И К А З**

25.03.2019

№ 27/П/183

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты 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 руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 01.04.2019.
3. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Министр

Н.В. Оськина

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства  
социальной защиты  
Алтайского края  
от 25.03.2019 № 247/17/183

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты 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» (далее – «постановление № 375»).

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда руководителей краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края (далее – «учреждения»), и включает в себя:

порядок установления должностных окладов руководителей учреждений;  
порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;  
порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей учреждений;

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

размер, порядок и условия выплаты материальной помощи руководителям учреждений.

1.3. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, 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 среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников (раз)
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6

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

Среднемесячная заработная плата работников учреждения 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. Размер и условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым 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», и настоящим Положением.

1.6. Фонд оплаты труда руководителя учреждения входит в состав фонда оплаты труда работников учреждения (согласно штатному расписанию). Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения в части оплаты труда его работников.

## 2. Порядок установления должностных окладов руководителей учреждений и порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент от 1 до 3. Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с постановлением № 375.

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

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

фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за

предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (удельный вес показателя – 25 процентов);

норматив нагрузки на 1 специалиста (удельный вес показателя – 25 процентов).

Показатели	Условия	Количество баллов
Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых учреждениями государственных услуг (выполняемых работ)	за 1000 человек обслуживаемого населения	20
Фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии)	за каждого работника	5
Норматив нагрузки на 1 специалиста (человек)	за каждые 10 новых обращений граждан	5

Руководители учреждений относятся к I – V группам по оплате труда в зависимости от суммы баллов, определенной на основе указанных выше показателей деятельности:

- I группа – свыше 5001 балла;
- II группа – от 1001 до 5000 баллов;
- III группа – от 451 до 1000 баллов;
- IV группа – от 241 до 450 баллов;
- V группа – до 240 баллов.

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

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя учреждения пересматриваются Министерством социальной защиты Алтайского края (Минсоцзащита Алтайского края) не чаще одного раза в год.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;  
выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплата компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер

районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.3. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается руководителям учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер доплаты руководителям учреждений устанавливается трудовым договором только по основной должности.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

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

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и в целях поощрения руководителей учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за выслугу лет;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии.

4.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загруженности руководителей учреждений, за выполнение срочных и ответственных работ. Указанная выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 200 процентов.

4.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не более 150 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. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений устанавливаются на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.5. Ежемесячная выплата за выслугу лет руководителям учреждений устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах к окладу (должностному окладу))
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 и выше	30

В стаж для установления названной ежемесячной выплаты включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях (организациях) аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях.

В стаж для установления названной ежемесячной выплаты также включаются периоды замещения государственной гражданской службы, муниципальной службы независимо от профиля и специальности.

4.6. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов, но не более 3000 руб. в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов, но не более 7000 руб. в месяц;

за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды – не более 40 процентов.

При наличии у руководителей ученой степени и почетного звания следует устанавливать выплату по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

4.7. В целях поощрения руководителей учреждений устанавливаются премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

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

4.8. 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;

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.

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

## 5. Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь выплачивается руководителям учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда на основании приказа Минсоцзащиты Алтайского края.

Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:  
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;  
при возникновении чрезвычайных обстоятельств;  
по семейным обстоятельствам.

5.2. Материальная помощь при предоставлении очередного ежегодного отпуска руководителю учреждения выплачивается один раз в год в размере до двух должностных окладов.

5.3. Материальная помощь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств выплачивается в размере до двух должностных окладов при предоставлении подтверждающих факт события документов. К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых может быть выплачена материальная помощь, относятся: временная нетрудоспособность в результате длительной болезни, потеря или повреждение имущества в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, смерть близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети).

5.4. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается в размере до двух должностных окладов в случае рождения ребенка, вступления в брак.

5.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает министр социальной защиты Алтайского края на основании письменного заявления руководителя учреждения.

## 6. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами учреждения.