



**МИНИСТЕРСТВО  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКИ  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

(Минпромэнерго Алтайского края)

**П Р И К А З**

12.05.2020

г. Барнаул

№ 25/47-ан

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных Министерству промышленности и энергетики Алтайского края

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» приказываю:

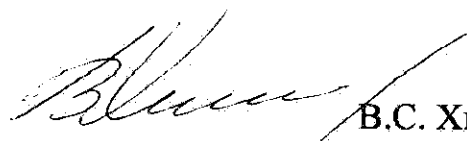
1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных Министерству промышленности и энергетики Алтайского края (далее «Министерство»).

2. Краевым государственным учреждениям (автономным, бюджетным), подведомственным Министерству, актуализировать локальные нормативные акты, регламентирующие порядок оплаты труда работников, обеспечить изменения в установленном порядке условий трудовых договоров работников.

3. Признать приказ управления Алтайского края по промышленности и энергетике от 20.04.2018 № 34/20-ап «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике» утратившим силу.

4. Настоящий приказ распространяется свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

Министр

  
В.С. Химочка

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## УТВЕРЖДЕН

Приказом Министерства  
промышленности и энергетики  
Алтайского края  
от 12.05.2020 № 25/47-ан

Примерное положение  
об оплате труда работников краевых государственных учреждений  
(автономных, бюджетных), подведомственных Министерству  
промышленности и энергетики Алтайского края

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных Министерству промышленности и энергетики Алтайского края (далее – «Примерное 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 Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375») и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных) (далее – «работники учреждений»), финансируемых за счет средств краевого бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии со спецификой деятельности этих учреждений.

Примерное положение предусматривает минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда заместителей руководителя учреждений, подведомственных Министерству промышленности и энергетики Алтайского края (далее – «Учреждения»), главных бухгалтеров Учреждений.

1.2. Порядок оплаты труда работников Учреждений разрабатывается в соответствии с настоящим примерным Положением, утверждается локальными нормативными актами Учреждений, и согласовывается с Министерством промышленности и энергетики Алтайского края (далее – «Учредитель», «Министерство») с соблюдением следующих условий:

1.2.1. Не превышения расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, в

отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство, а также обеспечивающих деятельность Министерства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1.2.2. В целях настоящего примерного Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, Министерства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Министерства (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на утвержденную в штатном расписании численность государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Министерства, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до наступления календарного года Министерством до руководителя подведомственного учреждения, указанного в пункте 1.2.1 настоящего Положения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения, указанного в пункте 1.2.1 настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.2.3. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных учреждений и их филиалов, указанных в пункте 1.2.1 настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Министерства.

1.3. Условия оплаты труда, включая сведения о размерах должностных окладов работников Учреждений, размерах повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работников Учреждений.

1.4. Штатные расписания Учреждений утверждаются их руководителями и согласовываются с Учредителем и включают в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям Учреждений

и не противоречить положениям Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## 2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке этим Учреждениям из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются руководителями Учреждений в соответствии с размерами, указанными в настоящем примерном Положении, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы (таблица № 1) с учетом пунктов 1.2.1-1.2.3 настоящего примерного положения.

таблица № 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (должностной оклада), ставка заработной платы, руб.	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих			
1	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1984	до 1,22
2	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	до 1,96
3	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	2419	до 2,06
4	Профессиональная	4276	до 2,01

	квалификационная группа четвертого уровня		
Общепрофессиональные профессии рабочих			
5	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1908	до 1,09
6	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	до 1,96

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающие коэффициенты.

2.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы и его размере принимается руководителем Учреждений в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения (организации) определяется в соответствии с п. 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.5. Условия оплаты труда работников Учреждений определяются руководителем Учреждений в соответствии с Примерным положением и штатным расписанием.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5. Персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждений в соответствии с пунктами 1.2.1-1.2.3 настоящего примерного положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентах или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера указанных выплат работодатели организуют проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

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

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок,

на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится оплата труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5. 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.

3.6. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) 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 иных выплат в соответствии с действующим законодательством) и установленным минимальным размером оплаты труда.

#### 4. Стимулирующие выплаты

4.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1. За интенсивность и высокие результаты работы.
2. За качество выполняемых работ.
3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.
5. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

6. Иные выплаты.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с пунктами 1.2.1-1.2.3 настоящего примерного положения и 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 порядке, определенном настоящим примерным Положением, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности Учреждений по оказанию государственных услуг, утвержденной Учредителем или по согласованию с ним.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки, участия в выполнении решений вышестоящих краевых органов власти и реализации национальных проектов, государственных программ. При их установлении учитываются следующие показатели:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение непредвиденных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и краю, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

сотрудничество с зарубежными партнерами;

знание и применение в работе иностранных языков.

Размер выплаты определяется руководителями Учреждений, и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере не более 60 процентов в соответствии с установленными настоящим пунктом показателями. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого сохраняется или отменяется на основании решения руководителя Учреждений. В случае уменьшения фактической нагрузки выплата может быть отменена по решению руководителей Учреждений.

4.3. Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется руководителями Учреждений в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с критериями, в порядке и размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах Учреждений, и составляет не более 250 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

4.4. Работникам Учреждений устанавливаются ежемесячные выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы. Данная выплата устанавливается штатным работникам Учреждений в размерах согласно таблице № 2.

таблица № 2

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

Ежемесячная выплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждений за непрерывный стаж работы в Учреждении.

4.5. При наличии у работников Учреждений ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждений, устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере:

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

за наличие ученой степени доктора наук - 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

При наличии у работников Учреждений почетного звания заслуженного работника отрасли им устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, но не более 30 процентов.

При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

4.6. В целях поощрения работников Учреждений за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий, работ.

Периодичность, порядок и размер премиальных выплат по итогам работы осуществляются в соответствии с критериями, установленными локальными нормативными актами Учреждений, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

4.7. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

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

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

Премирование осуществляется по решению руководителей Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности и направленных на оплату труда работников.

## 5. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главных бухгалтеров Учреждений

5.1. Заработная плата заместителей руководителей Учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений (организаций) устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений (организаций).

5.2. Норматив численности заместителей руководителя Учреждений устанавливается в зависимости от фактической численности работников Учреждений, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей Учреждений, видов деятельности и организации управления этой деятельностью (таблица № 3).

таблица № 3

Фактическая численность работников Учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя Учреждения (организации), ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с Учредителем

Норматив численности заместителей руководителя Учреждений пересматривается органом исполнительной власти Алтайского края не чаще одного раза в год.

5.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главных бухгалтеров Учреждений (организаций) устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителями Учреждений (организаций).

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей Учреждений (организаций), их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

5.5. Заместителям руководителей Учреждений, главным бухгалтерам размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с частью 6 настоящего примерного Положения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главных бухгалтеров Учреждений (организаций), формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя Учреждений (организаций), предусмотренной трудовым договором.

5.6. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителей Учреждений (организаций) и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителей Учреждений (организаций).

## 6. Выплата материальной помощи

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимают руководители Учреждений на основании письменного заявления работника.

6.2. Размер, порядок и условия оказания материальной помощи работникам устанавливаются в коллективном договоре, локальных актах с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.