



**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

(Минтранс Алтайского края)

ПРИКАЗ

« 12 » 04 2021 г.

№ 53

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителя краевого государственного казенного учреждения, подведомственного Министерству транспорта Алтайского края

Приказываю:

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя краевого государственного казенного учреждения, подведомственного Министерству транспорта Алтайского края (приложение).

2. Отделу документационной и кадровой работы внести соответствующие изменения в трудовой договор руководителя краевого государственного казенного учреждения, подведомственного Министерству транспорта Алтайского края.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра, начальника управления дорожного хозяйства Никитюка В.Н.

Министр

А.Г. Дементьев

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства транспорта Алтайского края
от 12.04.2021 № 53

ПОЛОЖЕНИЕ

об утверждении Положения об оплате труда руководителя краевого государственного казенного учреждения, подведомственного Министерству транспорта Алтайского края

I. Общие положения

Настоящее Положение принято в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и определяет:

порядок установления должностного оклада руководителя краевого государственного казенного учреждения (далее – «Руководитель»);
порядок отнесения Руководителя к группе по оплате труда;
виды, условия осуществления, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления Руководителю;
условия выплаты материальной помощи Руководителю.

II. Порядок и условия оплаты труда и осуществления иных выплат
Руководителю

Раздел 1. Условия оплаты труда

1.1. Заработная плата выплачивается Руководителю в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам учреждения.

1.2. Размер должностного оклада Руководителя устанавливается путем умножения утвержденного постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» минимального размера должностного оклада Руководителя (в соответствии с группой по оплате труда) на повышающий коэффициент.

Минимальные размеры должностных окладов Руководителя определены в таблице 1.

Таблица 1

Группа по оплате труда руководителя	Минимальный размер должностного оклада (руб.)
1	2
I группа	15640
II группа	12115
III группа	11218
IV группа	10523
V группа	9872

1.3. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу Руководителя в размере от 1 до 3 устанавливаются Министерством транспорта Алтайского края в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края и пересматриваются не чаще одного раза в год.

Группа по оплате труда определяется на основании показателей отнесения Руководителя к таковой за предшествующий календарный год в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

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

Показатели отнесения к группе по оплате труда Руководителя учреждения, работающего в области транспорта и дорожного хозяйства (КГКУ «Управление автомобильных дорог Алтайского края»), определены в таблице 2.

Таблица 2

Группа по оплате труда Руководителя	Совокупный годовой объем закупок учреждения (государственного заказчика) необходимых для выполнения функций учреждения, предусмотренных уставом (млрд. руб.)	Объем инвестиций в объекты государственной собственности (млрд. руб.)	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (чел.)	Балансовая (первоначальная) стоимость основных средств учреждения (млрд. руб.)
удельный вес показателя, %	25	25	25	25
I группа	более 5,00	более 0,5	более 200	более 35
II группа	свыше 3,50 до 5,0 (включительно)	свыше 0,35 до 0,5 (включительно)	свыше 100 до 200 (включительно)	свыше 25 до 35 (включительно)
III группа	свыше 2,00 до 3,5 (включительно)	свыше 0,2 до 0,35 (включительно)	свыше 50 до 100 (включительно)	свыше 20 до 25 (включительно)
IV группа	свыше 1,00 до 2,0 (включительно)	свыше 0,100 до 0,2 (включительно)	свыше 1 до 50 (включительно)	свыше 15 до 20 (включительно)
V группа	1,00 и менее	0,1 и менее	1 и менее	15,0 и менее

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 3).

Таблица 3

Фактическая численность работников учреждения, человек	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, 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 и Руководителя определяется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

Оплата труда Руководителя не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с абзацем пятым пункта 14 Положения об установлении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденного постановлением Правительства Алтайского края № 375, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

1.5. Условия оплаты труда Руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом 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».

1.6. Выполнение Руководителем работы по совместительству допускается только после согласования с Минтрансом Алтайского края. Предельный размер оплаты труда Руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год по соответствующей категории работников

учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Руководителю устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу Руководителя. Виды, размеры и условия осуществления этих выплат конкретизируются в трудовом договоре с Руководителем.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Руководителю, который привлекается к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата труда производится в соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами выплачивается в случае наличия допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Руководителю предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы Руководителя.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Минтранса Алтайского края с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и Руководителя.

С целью определения размера выплат стимулирующего характера

руководителю учреждения устанавливаются следующие показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя:

своевременное и качественное выполнение работ, оказание услуг, предоставление отчетности;

эффективность работы по вопросам обращений граждан и юридических лиц;

отсутствие замечаний в работе учреждения;

отсутствие задолженности по выплате заработной платы;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

3.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом напряженности режима работы, степени участия Руководителя в выполнении поручений Правительства Алтайского края или иных органов исполнительной власти, реализации федеральных и краевых целевых программ, возможности самостоятельного выполнения срочных, особо важных и ответственных работ. Размер выплаты определяется Минтрансом Алтайского края и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 140 процентов.

3.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 150 процентов.

3.5. Ежемесячная выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (%)
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 для установления ежемесячной выплаты включаются периоды работы в данном учреждении, периоды замещения должности государственной гражданской службы и иные периоды замещения должностей, включаемых в стаж государственной гражданской службы в соответствии с указом Президента Российской Федерации, должностей муниципальной службы, а также периоды замещения в других организациях должностей по профилю профессиональной деятельности, аналогичному замещаемой должности в учреждении (организации).

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

Если у Руководителя 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 производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если 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, выплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.6. При наличии у Руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, или почетного звания работника отрасли ему устанавливается выплата от должностного оклада 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;

за наличие у Руководителя учреждения почетного звания работника отрасли – до 40 процентов.

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

3.7. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период, включая выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, согласовываются Минтрансом Алтайского края с учетом результатов деятельности учреждения по итогам выполненной работы.

В целях поощрения Руководителя за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, I, II, III, IV квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

3.8. Единовременные (разовые) премии выплачиваются Руководителю к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие. Общий размер единовременных (разовых) премий не может превышать пяти должностных окладов в год.

Раздел 4. Материальная помощь

Руководителю 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.

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

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