



**МИНИСТЕРСТВО
ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И СВЯЗИ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

(Минцифры Алтайского края)

П Р И К А З

16 августа 2021 г.

г. Барнаул

№ 57

«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения, подведомственного Министерству цифрового развития и связи Алтайского края»

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

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения, подведомственного Министерству цифрового развития и связи Алтайского края (прилагается).

2. Рекомендовать КГБУ «Оператор электронного правительства Алтайского края» (Болсуновский С.А.) привести в соответствие с настоящим приказом локальные акты, регламентирующие оплату труда работников учреждения, и обеспечить внесение в установленном порядке изменений в условия трудовых договоров работников.

3. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Министр

Е.А. Зрюмов

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства
цифрового развития и связи
Алтайского края
от 16 августа 2021 № 57

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного бюджетного
учреждения, подведомственного Министерству цифрового развития и связи
Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения, подведомственного Министерству цифрового развития и связи Алтайского края» (далее, соответственно, – «Примерное положение», «Министерство»), 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»).

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения (далее – «Учреждение»), подведомственного Министерству, и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

порядок применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников Учреждения;

минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих и предельные размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для работников Учреждения;

условия выплаты материальной помощи работникам Учреждения;

условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; установленных государственных гарантий оплаты труда; перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных настоящим Примерным положением; условий настоящего Примерного положения; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений; мнения соответствующей профсоюзной организации.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения, наименования которых определены 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.

При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания; учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.5. 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 выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»).

1.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, осуществляющего исполнение государственных функций, наделенного в случаях, предусмотренных законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство, а также обеспечивающего его деятельность (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, Министерства.

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 Министерством до руководителя Учреждения до наступления календарного года..

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

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, Министерства.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

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

2.2. Порядок оплаты труда работников Учреждения разрабатывается Учреждением в соответствии с настоящим Примерным положением и утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

Условия оплаты труда работников Учреждения определяются руководителем Учреждения в соответствии с Примерным положением, локальными актами и штатным расписанием и закрепляются в трудовых договорах.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.4. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, определенными Постановлением, с применением повышающих

коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», а также с учетом пункта 1.6 настоящего Примерного положения.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), который применяется при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов к окладам.

2.5. Оклады (должностные оклады) по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при замещении соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности, с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения и предельные размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей установлены в приложении к настоящему Примерному положению.

2.7. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

В случае изменения минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников, установленных в Постановлении, оклады (должностные оклады), утвержденные в приложении к настоящему Примерному положению, подлежат соответствующему изменению.

2.8. К окладу (должностному окладу) работников Учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для работающих в сельской местности.

2.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника Учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента

к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен на определенный период времени и может быть отменен в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником заданий руководителя Учреждения.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент, не образуя новый оклад (должностной оклад).

2.10. Повышающий коэффициент для работающих в сельской местности в размере 1,25 к минимальным окладам (должностным окладам) устанавливается работникам Учреждения, работающим в сельской местности.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом требований пункта 1.6 Примерного положения в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденным Постановлением, работникам Учреждения могут устанавливаться 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, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами; персонифицированная доплата.

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

Российской Федерации.

3.3. 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 руководитель Учреждения 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.

3.4. 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются 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.

3.5. Ежемесячная процентная доплата к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается работникам Учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтвержденный доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной доплаты к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами работникам Учреждения устанавливается трудовым договором по согласованию с Министерством. Ежемесячная процентная доплата к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием

и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается только по основной должности.

3.6. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), 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 выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и установленным минимальным размером оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами и в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвержденным Постановлением и настоящим Примерным положением, 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.

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются работнику на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с установленными настоящим Положением критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, а также с учетом результатов деятельности Учреждения по итогам выполнения государственного задания.

4.3. Работникам Учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии.

4.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в Учреждении в целях материального стимулирования труда квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом напряженности режима работы, степени участия работников в выполнении поручений Губернатора и Правительства Алтайского края, органов исполнительной власти Алтайского края, реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, ведомственных целевых программ.

Размер указанной выплаты определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и составляет не более 300% в месяц (в соответствии с установленными критериями). Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена по решению руководителя Учреждения в зависимости от изменения фактической нагрузки, при несоответствии установленным критериям или нарушении трудовой дисциплины.

Если по истечении указанного периода в месячный срок руководителем Учреждения не принято решение об отмене выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, порядок ее оплаты, установленный настоящим Примерным положением, сохраняется на следующий год.

Основными критериями для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

привлечение работника к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

интенсивность и напряженность работы (выполнение большого объема работ и работ, требующих повышенного внимания);

особая сложность и ответственность выполняемых работ;

высокая результативность и оперативность выполняемых работ;

проявление инициативы и творческого подхода к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и краевых государственных программ;

особый режим работы (связанный с обеспечением безотказного и бесперебойного функционирования информационных систем и электронных сервисов);

организация и проведение мероприятий, способствующих повышению авторитета и имиджа Учреждения.

4.5. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается за успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей, надлежащее выполнение порученной работы.

Размер указанной выплаты определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и составляет не более 250% в месяц (в соответствии с установленными критериями).

Основными критериями для назначения выплаты за качество выполняемых работ являются:

применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

отсутствие нарушений законодательства при выполнении трудовых обязанностей, отсутствие юридических и технических ошибок в результатах работы;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.6. Выплата за стаж работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам Учреждения за исключением работников, работающих на условиях совместительства. Назначение и начисление выплаты за стаж работы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

Для исчисления ежемесячной выплаты за стаж работы в него включаются периоды работы в Учреждении или периоды работы по аналогичной специальности (профессии), с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ).

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

Выплата за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы 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 стаж работы с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4.7. При наличии у работника ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения, ему устанавливается выплата к окладу (должностному окладу) в размере:

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 25 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

При наличии у работника Учреждения почетного звания заслуженного работника отрасли ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу (должностному окладу), но не более 8 процентов.

При наличии у работника Учреждения двух почетных званий, выплата устанавливается по одному из оснований. Выплаты к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются со дня их присвоения.

4.8. Премирование по итогам работы осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности и направленных на оплату труда работников.

Порядок премирования в целях поощрения работников Учреждения по итогам работы определяется локальным нормативным актом Учреждения. Размер премии за отчетный период (месяц, квартал, год) определяется руководителем Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности, исходя из показателей, установленных для данного Учреждения. Для каждого структурного подразделения руководителем Учреждения устанавливаются показатели премирования с учетом возложенных на подразделение функций.

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда в отчетном периоде. Фактически отработанное время, исчисляемое для выплаты премии за конкретный период работы, включает время исполнения работниками своих должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями, трудовым распорядком Учреждения, а также время нахождения в командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, периоды прохождения дополнительного профессионального образования и обучения. При расчете фактически отработанного времени исключаются периоды:

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;
отстранения от замещаемой должности в установленном порядке;
временной нетрудоспособности.

4.9. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в связи:
с выполнением особо важных и срочных работ, участием в реализации на территории Алтайского края социально значимых задач и проектов;
с профессиональным праздником;
с награждением государственными и ведомственными наградами;
с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;
с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

Общий размер единовременных (разовых) премий не может превышать трех окладов (должностных окладов) в год.

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
по семейным обстоятельствам.

5.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении очередного ежегодного отпуска работнику Учреждения в размере двух окладов (должностных окладов). При разделении отпуска на части согласно части 1 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации материальная помощь выплачивается при предоставлении одной из частей отпуска, которая должна составлять не менее 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

Материальная помощь к отпуску выплачивается работнику, принятому, уволенному в текущем календарном году, пропорционально отработанному времени.

5.3. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет экономии средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное документами медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;
вступление в брак, подтвержденное свидетельством о заключении брака;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

5.4. Максимальный размер материальной помощи не может превышать пяти окладов (должностных окладов) в год.

Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника на основании приказа руководителя Учреждения и в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

6.1. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников Учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива:

Фактическая численность работников Учреждения, чел.	Число заместителей руководителя Учреждения, 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

Под фактической численностью работников Учреждения понимается средняя численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившаяся за предшествующий календарный год.

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться Министерством не чаще одного раза в год.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения определяется в соответствии с пунктом 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя Учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя Учреждения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей

эффективности их работы, определяемых руководителем Учреждения. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения и локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

6.5. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

6.6. Материальная помощь заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения оказывается в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Примерному положению об
оплате труда работников краевого
государственного бюджетного
учреждения, подведомственного
Министерству цифрового
развития и связи Алтайского края

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников краевого государственного
бюджетного учреждения, подведомственного Министерству цифрового
развития и связи Алтайского края, и предельные размеры повышающих
коэффициентов по профессиональным квалификационным группам
должностей

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.	Предельные размеры повышающих коэффициентов
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, специалистов и служащих			
1.1	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1.1.1	1-й квалификационный уровень	юрисконсульт	2419	до 2,06
1.1.2	4-й квалификационный уровень	ведущий специалист	2419	до 2,06
1.1.3	5-й квалификационный уровень	главный специалист	2419	до 2,06
1.2	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1.2.1	1-й квалификационный уровень	начальник отдела	4276	до 2,01
2.1	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.1	1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	2178	до 1,96