

АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18 марта 2011 г. N 128

О ВВЕДЕНИИ ОТРАСЛЕВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВСЕХ ТИПОВ (АВТОНОМНЫХ, БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ), А ТАКЖЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ (ОРГАНИЗАЦИЙ), ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ КРАЕВОГО БЮДЖЕТА

В целях совершенствования системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, расширения перечня предоставляемых названными учреждениями (организациями) услуг, повышения качества и результативности труда, в соответствии с [законом](#) Алтайского края от 09.11.2004 N 37-ЗС "Об оплате труда работников краевых государственных учреждений", [постановлением](#) Администрации края от 03.08.2010 N 345 "О порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителей краевых государственных учреждений и оплате их труда" постановляю:

1. Ввести в 2011 году отраслевые системы оплаты труда для работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также для работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета (далее - "учреждения (организации)", "работники учреждений (организаций)").

2. Установить, что определение конкретных сроков введения отраслевых систем оплаты труда для работников учреждений (организаций) осуществляется:

органами исполнительной власти Алтайского края - в отношении работников подведомственных им краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных);

учреждениями (организациями) - главными распорядителями (получателями) средств краевого бюджета, - в отношении работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета.

3. Установить, что заработная плата работников учреждений (организаций) (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений (организаций) и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Установить, что размер средств на оплату труда работников учреждений (организаций) может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

5. Утвердить прилагаемые:

[Положение](#) об установлении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета;

[Перечень](#) видов выплат компенсационного характера и порядок установления выплат компенсационного характера работникам краевых государственных

учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета;

Перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета;

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного учреждения (автономного, бюджетного, казенного).

6. Управлению Алтайского края по труду и занятости населения (Бушмин И.А.):

утвердить рекомендации по разработке органами исполнительной власти Алтайского края и учреждениями (организациями) - главными распорядителями (получателями) средств краевого бюджета отраслевых положений об оплате труда работников учреждений, по заключению трудового договора с работником учреждения (организации);

давать разъяснения по вопросам, связанным с применением настоящего постановления.

7. Руководителям органов исполнительной власти Алтайского края, руководителям учреждений (организаций) - главных распорядителей (получателей) средств краевого бюджета:

в установленном порядке разработать проекты постановлений Администрации края об утверждении отраслевых положений об оплате труда работников учреждений (организаций) в соответствии с рекомендациями управления Алтайского края по труду и занятости населения после их согласования с соответствующими отраслевыми профсоюзными организациями;

организовать разработку и принятие подведомственными учреждениями (организациями) локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда работников, обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров работников в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

8. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на выполнение функций учреждений (организаций), предусмотренных законом о краевом бюджете на очередной финансовый год и на плановый период, внебюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9. Органам исполнительной власти Алтайского края, руководителям учреждений (организаций) - главных распорядителей (получателей) средств краевого бюджета при подготовке проектов постановлений Администрации края об утверждении отраслевых положений об оплате труда работников учреждений (организаций) подготовить пакет документов о приведении в соответствие с настоящим постановлением нормативных правовых актов Администрации края по вопросам, отнесенным к их компетенции.

10. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Губернатор
Алтайского края
А.Б.КАРЛИН

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ОТРАСЛЕВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВСЕХ ТИПОВ (АВТОНОМНЫХ,
БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ), А ТАКЖЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
(ОРГАНИЗАЦИЙ), ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ
КРАЕВОГО БЮДЖЕТА**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета (далее - "работники учреждений (организаций)").

Действие настоящего Положения не распространяется на работников подведомственных федеральным органам исполнительной власти учреждений, финансируемых за счет средств краевого бюджета, работа в которых является военной и приравненной к ней службой.

2. Отраслевые системы оплаты труда работников учреждений (организаций), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, а также настоящим Положением.

3. Отраслевые системы оплаты труда работников учреждений (организаций) устанавливаются с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

положений Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим постановлением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим постановлением;

условий отраслевых положений об оплате труда работников учреждений (организаций), утвержденных постановлениями Администрации края (далее - "отраслевые положения");

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

До утверждения в установленном Правительством Российской Федерации порядке единых квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, физкультуры и социальной защиты для определения должностных обязанностей работников, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, применяются

тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений указанных сфер деятельности устанавливались разряды оплаты труда по состоянию на 31 декабря 2004 года.

4. 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 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6. В отраслевых положениях устанавливаются рекомендуемые размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (организаций).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (организаций) устанавливаются руководителем краевого государственного учреждения (автономного, бюджетного, казенного), а также руководителем учреждения (организации), являющегося главным распорядителем (получателем) средств краевого бюджета (далее - "руководитель учреждения"), в соответствии с отраслевым положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений (организаций).

9. Должностной оклад руководителя учреждения (организации) (за исключением руководителей учреждений (организаций) - главных распорядителей (получателей) средств краевого бюджета), определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников. Конкретная величина кратности должностного оклада руководителя учреждения (организации) устанавливается в отраслевых положениях.

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

10. К основному персоналу учреждения (организации) относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (организация). Перечни должностей, профессий работников учреждений (организаций), которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются в соответствующих отраслевых положениях.

11. 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 федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

12. На выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения (организации) (за исключением руководителей учреждений - главных распорядителей средств краевого бюджета) может направляться до 3 процентов средств установленного учреждению фонда оплаты труда. Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения (организации) осуществляется на основании решения органа исполнительной власти Алтайского края, осуществляющего функции учредителя, с учетом достижения руководителем целевых показателей эффективности работы и в соответствии с отраслевыми положениями.

13. Штатное расписание учреждения (организации), в том числе главных распорядителей (получателей) средств краевого бюджета, утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения (организации).

14. Фонд оплаты труда работников учреждения (организации) формируется на календарный год исходя из объема средств краевого бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам, и средств других источников, не запрещенных действующим законодательством.

Утвержден
Постановлением
Администрации края
от 18 марта 2011 г. N 128

ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВСЕХ ТИПОВ (АВТОНОМНЫХ,
БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ), А ТАКЖЕ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ
(ОРГАНИЗАЦИЙ), ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ
КРАЕВОГО БЮДЖЕТА

I. Перечень видов выплат компенсационного характера

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. 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).
4. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
5. Персонифицированная доплата.

II. Порядок установления выплат компенсационного характера

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края.

7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми положениями об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета (далее - "работники учреждений (организаций)"), утвержденными постановлениями Администрации края (далее - "отраслевые положения"), и утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера.

При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений (организаций) перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в отраслевых положениях и в трудовых договорах работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

8. При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений (организаций) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат работодатели осуществляют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

9. При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждений (организаций) выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со [статьей 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений (организаций) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами выплачиваются работникам учреждений (организаций), допущенным к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

12. В тех случаях, когда размер заработной платы работника учреждения (организации) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате - персонафицированная доплата. Персонафицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника учреждения (организации) и выполнения им работ той же квалификации.

ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВСЕХ ТИПОВ (АВТОНОМНЫХ,
БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ), А ТАКЖЕ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ
(ОРГАНИЗАЦИЙ), ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ
КРАЕВОГО БЮДЖЕТА

I. Перечень видов выплат стимулирующего характера

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

II. Порядок установления выплат стимулирующего характера

5. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями (организациями) самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (организации) в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера и отраслевыми положениями об оплате труда работников краевых государственных учреждений (организаций), утвержденными постановлениями Администрации края (далее - "отраслевые положения"), и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном отраслевыми положениями.

7. Порядок установления выплаты за стаж непрерывной работы в определенной сфере деятельности, выслугу лет конкретизируется в отраслевых положениях.

8. Премирование работников учреждений (организаций) по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения (организации), в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

Утвержден
Постановлением
Администрации края
от 18 марта 2011 г. N 128

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (АВТОНОМНОГО,
БЮДЖЕТНОГО, КАЗЕННОГО)**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления размера должностного оклада руководителя краевого государственного учреждения (автономного, бюджетного, казенного) (далее - "руководитель учреждения").

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые принадлежат к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы. Конкретная величина кратности должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в отраслевых положениях об оплате труда работников краевых государственных учреждений, в том числе автономных, бюджетных, казенных, утвержденных постановлениями Администрации края (далее - "отраслевые положения").

При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. Средняя заработная плата основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность указанных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

5. Среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности основного персонала учреждения,

работающего на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала учреждения (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Работник, работающий в учреждении на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).

6. Работники из числа основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего количества отработанных в отчетном месяце человеко-часов на продолжительность рабочего дня (исходя из установленной в соответствии с действующим законодательством продолжительности рабочей недели);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых в отчетном месяце работников в пересчете на полную занятость путем деления количества отработанных человеко-дней на количество рабочих дней в отчетном месяце по календарю.

7. Среднемесячная численность работников из числа основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с п. 6 настоящего Порядка.