



ПРИКАЗ

ЖАКАРУ

от « 7 » августа 2023 г.

№ 44

г. Горно-Алтайск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения Республики Алтай «Региональный центр туризма и индустрии гостеприимства», подведомственного Министерству туризма Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления»

В соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года N 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Республики Алтай «Региональный центр туризма и индустрии гостеприимства», подведомственного Министерству туризма Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (далее - Примерное положение).

2. Отделу правового и организационного обеспечения Министерства туризма Республики Алтай в течение 1 рабочего дня со дня подписания настоящего Приказа довести его до автономного учреждения Республики Алтай «Региональный центр туризма и индустрии гостеприимства», подведомственного Министерству туризма Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (далее - учреждение).

1. 3. Руководителю учреждения в течение 10 рабочих дней со дня вступления в силу настоящего Приказа:

привести локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, в части оплаты труда работников в соответствии с настоящим Приказом с учетом мнения представительного органа работников;

в случае необходимости заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками учреждения в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 3 мая 2023 года.

5. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Министр



Э.Б. Сарбашев

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства
туризма Республики Алтай
от «7» августа 2023 г. № 44

**Примерное положение
об оплате труда работников автономного учреждения Республики Алтай
«Региональный центр туризма и индустрии гостеприимства»,
подведомственного Министерству туризма Республики Алтай, по виду
экономической деятельности «Консультирование по вопросам
коммерческой деятельности и управления»**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее - постановление Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252) и определяет порядок и условия оплаты труда работников автономного учреждения Республики Алтай «Региональный центр туризма и индустрии гостеприимства», подведомственного Министерству туризма Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (далее соответственно - учреждение, Министерство), и включает в себя:

 порядок применения и рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ), по уровням квалификации отдельных профессиональных стандартов, по отдельным должностям служащих, не включенным в ПКГ, по квалификационным разрядам;

 порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

 условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера;

 порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

 порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

 порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

 порядок формирования фонда оплаты труда.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) и

иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного ими объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет профессиональную деятельность в порядке совместительства) производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

5. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

7. Наименования должностей служащих (профессий рабочих) учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются учреждением поэтапно на основе утвержденных им с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

8. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается правовым актом учреждения в пределах установленной Правительством Республики Алтай предельной численности работников учреждения, а также в пределах объема средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПГК общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих работы в сфере туризма, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность в сфере туризма, занимающих должности служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

10. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

11. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности трудовой функции.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем учреждения персонального в отношении конкретного работника.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных органах и (или) государственных учреждениях в сфере туризма.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,15.

15. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

16. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Примерного положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

17. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее также – рабочие), устанавливаются на основе отнесения этих профессий к соответствующим ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

18. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:
персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной

подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

20. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии рабочего, по которой работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

21. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

22. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Примерного положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера

23. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителю учреждения утверждаются Министерством.

25. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

26. С учетом условий труда руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

27. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

28. Премииальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Министерства по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством, за соответствующий период, включая отсутствие просроченной кредиторской задолженности по итогам работы за год, рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Республики Алтай.

29. Руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Примерного положения.

30. Министерство вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, для премиальных выплат руководителю учреждения и иных выплат ему в соответствии с разделом VII настоящего Примерного положения.

31. В целях поощрения главного бухгалтера учреждения ему могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VII настоящего Примерного положения и иные выплаты в соответствии с разделом VIII настоящего Примерного положения.

32. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделами VII и VIII настоящего Примерного положения устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в красности от 1 до 2,8.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 2.

35. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 992 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 33 настоящего Примерного положения, предусматривает абсолютный уровень оплаты труда руководителя в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его работы и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

37. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

38. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, являющимся приложением № 2 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, работникам учреждения в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

39. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

40. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

41. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

42. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Расчет части оклада (должностного оклада) за день работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих дней в соответствующем календарном году.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

43. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

44. Конкретный размер районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством.

45. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

46. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, являющимся приложением № 2 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, работникам учреждения рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

47. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения по представлению уполномоченных руководителем учреждения лиц,

отвечающих за организацию работы премируемых работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения.

48. Размеры и условия осуществления премиальных выплат, период, за который выплачивается премия, устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в том числе премиальных выплат по итогам работы – на основании формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

49. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера не ограничены максимальными размерами.

50. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

51. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении государственными наградами Российской Федерации;

поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Государственным Собранием - Эл Курултай Республики Алтай, в том числе награждении государственными наградами Республики Алтай;

поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявления благодарности.

52. Премия за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат.

53. Премия за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам одновременно. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ требующих повышенного внимания);

досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

54. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

55. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

56. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

57. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании решения Министерства.

58. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю учреждения производится в размере не более 0,5 должностного оклада в год.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее размере принимается Министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения.

59. Районный коэффициент на материальную помощь и единовременные выплаты не начисляется.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда

60. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, в соответствии с плановыми показателями по выплатам на оплату труда работников, предусмотренными планом финансово - хозяйственной деятельности учреждения, с учетом предельной численности работников учреждения, установленной Правительством Республики Алтай, а также с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 61 – 70 настоящего Примерного положения.

61. Структура, количество штатных единиц и наименование должностей служащих и профессий рабочих учреждения учитываются для формирования фонда оплаты труда работников учреждения с применением систем нормирования труда, разработанных с учетом Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».

62. Для формирования фонда оплаты труда работников учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов) работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные настоящим Примерным положением.

63. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера) предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада) – в размере оклада (должностного оклада) в соответствии с приложениями № 1- № 4 к настоящему Примерному положению соответственно занимаемой должности (осуществлению профессиональной деятельности по профессии рабочего);

б) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям – в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном приложением № 1 к настоящему Положению соответственно занимаемой должности;

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в размере повышающего коэффициента, равном 1,916;

г) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет – в размере повышающего коэффициента, равном 0,1;

д) премиальных выплат в зависимости от результатов труда – в размере 20 процентов оклада (должностного оклада);

е) районного коэффициента в размере 40 процентов от суммы средств, предусматриваемых на выплаты, указанные в подпунктах «а» - «д» настоящего пункта.

64. Объемы средств для выплат, предусмотренных пунктом 63 настоящего Примерного положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой единице предельной штатной численности работников учреждения, которые также суммируются, образуя месячный фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера).

65. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера) предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере 0,5 оклада (должностного оклада) в год.

66. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера) определяется путем

умножения месячного фонда оплаты труда, определенного в соответствии с пунктом 64 настоящего Примерного положения, на 12 (количество месяцев в году) и суммированием объема средств, исчисленных в соответствии с пунктом 65 настоящего Примерного положения.

67. Фонды оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера на год формируется с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера), определенного в порядке, предусмотренном пунктами 33, 34 настоящего Примерного положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированному в соответствии с пунктом 66 настоящего Примерного положения, в расчете на 1 единицу предельной численности работников учреждения (без учета численности руководителя учреждения и главного бухгалтера).

68. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами стимулирующего характера.

69. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала формируется с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов исходя из Перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливаемого Министерством.

70. Сформированный годовой фонд оплаты труда учреждения в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении предельной численности работников учреждения по решению Правительства Республики Алтай;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих) учреждения в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай, или при увеличении объема бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников учреждения.

Приложение №1
к Примерному положению об оплате труда
работников автономного учреждения
Республики Алтай «Региональный центр
туризма и индустрии гостеприимства»,
подведомственного Министерству туризма
Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Консультирование по
вопросам коммерческой деятельности и
управления»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые
должности служащих, и рекомендуемые размеры повышающих
коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым
должностям**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	3586	
1.1	1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь)		
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	5708	
2.1.	1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, программист, экономист)		до 0,03
2.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория		от 0,03 до 0,10

2.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория		от 0,10 до 0,21
2.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		от 0,21 до 0,32

Приложение №2
к Примерному положению об оплате труда
работников автономного учреждения
Республики Алтай «Региональный центр
туризма и индустрии гостеприимства»,
подведомственного Министерству туризма
Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Консультирование по
вопросам коммерческой деятельности и
управления»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих
деятельность в сфере туризма, занимающих должности служащих, не
включенные в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Менеджер по формированию туристского продукта	5708

Приложение №3
к Примерному положению об оплате труда
работников автономного учреждения
Республики Алтай «Региональный центр
туризма и индустрии гостеприимства»,
подведомственного Министерству туризма
Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Консультирование по
вопросам коммерческой деятельности и
управления»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих должности служащих,
квалификационные требования к которым и наименования которых
установлены в соответствии с профессиональными стандартами**

№ п/п	Уровни квалификации/наименование должностей служащих/ссылка на профессиональный стандарт, в соответствии с которым устанавливаются наименования должностей и квалификационные требования к ним	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	5 уровень квалификации (специалист по закупкам) ¹	5708

1) Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н;

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников автономного учреждения
Республики Алтай «Региональный центр
туризма и индустрии гостеприимства»,
подведомственного Министерству туризма
Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Консультирование по
вопросам коммерческой деятельности и
управления»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
профессиям рабочих**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень/наименование профессий	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
1.1.	1 квалификационный уровень:	
1.1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий; уборщик служебных помещений	3 337
2.	Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:	
2.1.	1 квалификационный уровень:	
2.1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий; водитель автомобиля	4 728