



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО ВНЕШНИМ СВЯЗЯМ,
ТУРИЗМУ И КУРОРТНОМУ ДЕЛУ

ПРИКАЗ

28.08.2017

г. Барнаул

№ Пр - 104

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу

В соответствии с Постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 № 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», а также постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 № 21 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу.

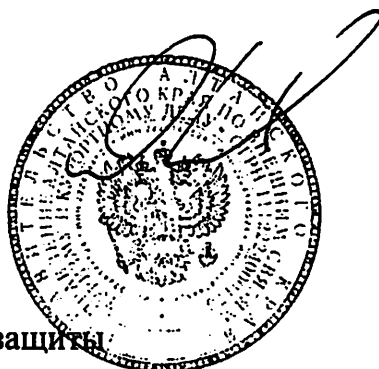
2. Отделу правового, кадрового и организационного обеспечения внести соответствующие изменения в трудовые договоры руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по внешним

связям, туризму и курортному делу.

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2017.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления



Ю.В. Захаров

СОГЛАСОВАНО:

Министерства труда и социальной защиты
Алтайского края



М.И. Дайбов

2017 г.

Утверждено приказом управления
Алтайского края по внешним связям,
туризму и курортному делу
от 28-08-2017 № 172-104

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ КРАЕВЫХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВСЕХ ТИПОВ
(АВТОНОМНЫХ, БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ),
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО ВНЕШНИМ СВЯЗЯМ,
ТУРИЗМУ И КУРОРТНОМУ ДЕЛУ**

I. Общие положения

Настоящее Положение принято в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 № 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», а также постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 № 21 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу» и определяет:

- порядок установления должностных окладов;
- порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия выплаты материальной помощи.

**II. Порядок и условия оплаты труда и осуществления иных
выплат руководителю учреждения**

Раздел 1. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается путем умножения утвержденного постановлением Администрации Алтайского края

от 18.03.2011 № 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» минимального размера должностного оклада руководителя (в соответствии с группой по оплате труда) на повышающий коэффициент.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя в размере от 1 до 3 устанавливаются управлением Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу (далее – «учредитель») в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края и пересматриваются не чаще одного раза в год.

Отнесение руководителя к группе по оплате труда производится с учетом показателей, характеризующих специфику деятельности учреждения:

**Показатели отнесения руководителей учреждений
к группе по оплате труда**

| Группа по оплате труда руководителей | Показатели, характеризующие качество и (или) объем содержания оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждением | | Размер средств, поступивших от оказания платных услуг (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год), тыс. руб. | Балансовая стоимость основных средств учреждения, млн. руб. | Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений, человек |
|--------------------------------------|--|--|--|---|---|
| | Число публикаций о туристских ресурсах, объектах туристской индустрии и турпродуктах, обзоров текущей деятельности (мероприятия, аналитические мероприятия) на веб-сайте, единиц | Число оказанных информационно-консультативных услуг в стационарных условиях, работа вне стационара, удаленно через сеть Интернет (ед.) | | | |
| Удельный вес показателя | 25% | 25% | 20% | 15% | 15% |
| I группа | от 1001 | от 1001 | от 50,0 | от 3,2 | - |
| II группа | от 901 до 1000 | от 901 до 1000 | от 41,0 до 50,0 | от 2,80 до 3,19 | - |
| III группа | от 801 до 900 | от 801 до 900 | от 31,0 до 40,0 | от 2,4 до 2,79 | от 15 |
| IV группа | от 701 до 800 | от 701 до 800 | от 21,0 до 30,0 | от 2,0 до 2,39 | от 10 до 14 |
| V группа | до 700 | до 700 | до 20 | до 1,99 | до 9 |

**Минимальные размеры
должностных окладов руководителей учреждений**

| Группа по оплате труда руководителей | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|--------------------------------------|--|
| I группа | 15640 |
| II группа | 12115 |
| III группа | 11218 |
| IV группа | 10523 |
| V группа | 9872 |

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предшествующий календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

| Фактическая численность работников учреждения, человек | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, раз |
|--|--|
| до 30 | до 3,5 |
| от 31 до 70 | до 4 |
| от 71 до 150 | до 4,5 |
| от 151 до 400 | до 5 |
| от 401 до 800 | до 5,5 |

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава (без внешних совместителей), сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на

среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с учредителем. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

Раздел 2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителей учреждений. Виды, размеры и условия осуществления этих выплат конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения. Их предоставление осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

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

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплата за качество выполняемых работ;
- в) выплата за стаж непрерывной работы;
- г) выплата за наличие ученой степени;
- д) премии по итогам работы;
- е) единовременные (разовые) премии.

3.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений Правительства Алтайского края и иных органов исполнительной власти Алтайского края, реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края и ведомственных целевых программ, за выполнение руководителем срочных, особо важных и ответственных работ. Размер указанной выплаты определяется учредителем в процентном отношении к должностному окладу и составляет не более 100% 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.

Основными критериями для определения выплаты являются:

привлечение руководителя к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческий подход к делу.

3.1.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется руководителем учреждения в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с критериями, в порядке и размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах, и составляет не более 100% в месяц.

3.1.3 Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер надбавки, % от должностного оклада |
|-----------------|---|
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

В стаж для установления названной надбавки включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях (организациях) аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях, органах государственной власти, органах местного самоуправления.

3.1.4. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается в следующих размерах:

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

за наличие ученой степени доктора наук - 16% должностного оклада, но не более 7000 руб. в месяц.

3.1.5. В целях поощрения устанавливается премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

При разработке критериев должны учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.1.6. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

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

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

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

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности этой деятельности, разработанными учредителем, и условиями, предусмотренными трудовым договором.

3.3. Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании приказа учредителя с учетом достижения целевых показателей эффективности работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся при соблюдении следующих условий в периоде, за который осуществляется выплата:

отсутствие просроченной задолженности перед работниками учреждения по заработной плате, по уплате налогов и иных обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды;

отсутствие нарушений условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой дисциплины;

выполнения учреждением объема государственного задания.

Раздел 4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Из фонда оплаты труда руководителю может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам:

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

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

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.

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

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

Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет средств фонда оплаты труда.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению руководителя на основании приказа учредителя.