



**УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО РАЗВИТИЮ ТУРИЗМА И
КУРОРТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

П Р И К А З

10.10.2023

№ Ал-173

г. Барнаул

┌
└
Об утверждении Положения об
оплате труда руководителей
некоммерческих организаций,
учредителем которых является
управление Алтайского края по
развитию туризма и курортной
деятельности

В соответствии с 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» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей некоммерческих организаций, учредителем которых является управление Алтайского края по развитию туризма и курортной деятельности.
2. Настоящий приказ вступает в силу с момента его официального опубликования.
3. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Временно исполняющий
обязанности начальника
управления

Е.В. Дешевых

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления
Алтайского края по развитию
туризма и курортной
деятельности
от 10.10.2023 № АК-173

**Положение об оплате труда руководителей некоммерческих организаций,
учредителем которых является управление Алтайского края
по развитию туризма и курортной деятельности**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей некоммерческих организаций, учредителем которых является управление Алтайского края по развитию туризма и курортной деятельности (далее – «Положение»), 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», приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и определяет порядок, условия оплаты труда руководителей некоммерческих организаций, учредителем которых является управление Алтайского края по развитию туризма и курортной деятельности (далее – «руководитель» и «организация» соответственно), в том числе:

порядок установления должностных окладов руководителей;

порядок отнесения руководителей организаций к группе по оплате труда руководителей;

порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей;

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

условия выплаты материальной помощи руководителям.

1.2. Фонд оплаты труда руководителя входит в состав фонда оплаты труда всех работников организации (согласно штатному расписанию).

1.3. Зарплата руководителя организации состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Условия оплаты труда руководителей организаций

2.1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, заключаемым с ним, и устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

2.2. Управлением Алтайского края по развитию туризма и курортной деятельности (далее – «Учредитель») устанавливается повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя в размере от 1 до 3.

2.3. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются Учредителем не чаще 1 раза в год (за исключением реорганизованных организаций).

2.4. К показателям для определения группы по оплате труда руководителя относятся:

показатели, характеризующие объем выполняемых организацией работ (удельный вес показателя - 50%):

количество проведенных мероприятий (удельный вес 25%);

количество заключенных договоров (контрактов) для проведения мероприятий (удельный вес 25%);

фактическая численность работников организации, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес показателя - 50%).

2.5. Показатели отнесения руководителя организации к группе по оплате труда:

Группа по оплате труда руководителя	Показатели, характеризующие объем выполняемых организацией работ		
	Количество проведенных мероприятий (удельный вес 25%)	Количество заключенных договоров (контрактов) для проведения мероприятий (удельный вес 25%)	Фактическая численность работников организации, сложившаяся за предшествующий календарный год, человек (удельный вес 50%)
I группа	20 и более	120 и более	15 и более
II группа	16	96	от 13 до 14
III группа	12	72	от 10 до 12
IV группа	8	48	от 6 до 9
V группа	4	24	до 5

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

2.7. Минимальные размеры должностных окладов руководителей организаций устанавливаются в соответствии с приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

2.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников организации, человек	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4

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

2.9. Среднемесячная заработная плата руководителя определяется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

3. Условия осуществления и размеры выплат

компенсационного характера руководителям организаций

3.1. Руководителям организаций 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);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, по их засекречиванию и рассекречиванию, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителей в процентах 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.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в заключаемом с руководителем трудовом договоре.

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителям, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителям 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) устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторного (за первые два часа) либо двойного (за последующие часы) оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарный оклад (должностной оклад). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Доплата руководителю за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, по их засекречиванию и рассекречиванию, а также за работу с шифрами осуществляется в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной выплаты к должностному окладу руководителя.

4. Условия осуществления и размеры выплат

стимулирующего характера руководителям организаций

4.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются руководителю по результатам работы руководителя в соответствии с показателями достижения результатов предоставления субсидии,

установленными Учредителем, и условиями, предусмотренными трудовым договором с руководителем.

В качестве показателя эффективности работы руководителя в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края).

4.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу руководителя или в абсолютных величинах.

4.3. Руководителям организаций могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- 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 с учетом напряженности режима работы, возможности самостоятельного выполнения срочных, особо важных и ответственных работ.

4.5. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, качественного выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации, качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности.

4.6. Размер выплат, указанных в пунктах 4.4 и 4.5 настоящего Положения, определяется Учредителем и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (в соответствии с установленными критериями), и составляет:

- за качество выполняемых работ - не более 100% в месяц;
- за интенсивность и высокие результаты работы - не более 100% в месяц.

Такие выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.7. Ежемесячная выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы устанавливается руководителям в следующих размерах:

При стаже непрерывной работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20

свыше 15 лет	25
--------------	----

Для исчисления ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы в него включаются периоды работы руководителя в данной организации (или) периоды его работы по аналогичной специальности (профессии) в других организациях.

4.8. При наличии у руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности организации, ему устанавливается выплата к должностному окладу в размере:

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

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

4.9. При наличии у руководителя почетного звания в рамках отрасли, курируемой Учредителем, такому руководителю устанавливается соответствующая ежемесячная выплата к должностному окладу в размере 8%.

При наличии у руководителя двух и более почетных званий, выплата устанавливается по одному из оснований.

4.10. Выплаты к окладу за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются со дня их присвоения.

4.11. В целях поощрения руководителя организации за качественное исполнение им трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

4.12. Премияльные выплаты руководителю, их периодичность и размеры определяются по согласованию с Учредителем в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников организации.

4.13. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), включая выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, осуществляются на основании согласования Учредителя с учетом результатов деятельности организации по итогам представленных организацией обязательных отчетов и показателей эффективности работы руководителя.

4.14. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в связи с:

профессиональным праздником;

награждением руководителя государственной наградой Российской Федерации, наградой Алтайского края или в связи с поощрением руководителя федеральным органом государственной власти, иным федеральным государственным органом, органом государственной власти Алтайского края, иным государственным органом Алтайского края;

юбилеем руководителя (50 и далее каждые 5 лет).

При этом общий размер единовременных (разовых) премий не может превышать двух должностных окладов в год.

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

отсутствие нарушений законодательства при выполнении трудовых обязанностей;

отсутствие обоснованных письменных замечаний со стороны Учредителя к выполняемой работе.

5. Условия выплаты материальной помощи руководителям организаций

5.1. В пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников организации руководителю оказывается материальная помощь в следующих случаях:

**при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
по семейным обстоятельствам.**

5.2. К семейным обстоятельствам, предусмотренным пунктом 5.1 настоящего Положения, относятся:

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

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление руководителя в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруги (супруга) руководителя или его 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.

5.3. Материальная помощь к отпуску выплачивается руководителю при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать одного должностного оклада в год.

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

5.5. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается одновременно за счет экономии средств фонда оплаты труда работников организации.

5.6. Максимальный размер материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным пунктом 5.1 настоящего Положения, не может превышать трех должностных окладов в год.

5.7. Выплата материальной помощи руководителю осуществляется по его личному заявлению в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников организации.