

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления
Алтайского края по развитию
туризма и курортной
деятельности
от 10.10.2023 № АА-172

Примерное положение об оплате труда работников некоммерческих организаций, учредителем которых является управление Алтайского края по развитию туризма и курортной деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников некоммерческих организаций, учредителем которых является управление Алтайского края по развитию туризма и курортной деятельности (далее – «некоммерческие организации»), определяет систему оплаты труда работников, заместителей руководителя, главных бухгалтеров некоммерческих организаций (далее – «работники»), созданных в целях содействия развитию туризма и санаторно-курортного комплекса Алтайского края, для которых учредителем является управление Алтайского края по развитию туризма и курортной деятельности (далее – «Примерное положение»).

Настоящее Примерное 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» (далее – «постановление Правительства Алтайского края № 375»), 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».

1.2. Настоящее Примерное положение предусматривает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников некоммерческих организаций, учредителем которых является управление Алтайского края по развитию туризма и курортной деятельности (далее – «учредитель»), устанавливается

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами некоммерческих организаций в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением Правительства Алтайского края № 375, и настоящим Примерным положением с учетом специфики деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденных постановлением Правительства Алтайского края № 375;

перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденных постановлением Правительства Алтайского края № 375;

условий настоящего Примерного положения;

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

мнений соответствующих профсоюзных организаций.

1.5. 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, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»).

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем некоммерческой организации в соответствии с размерами, указанными в настоящем Примерном положении, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с учетом пунктов 2 - 2.3 Положения об установлении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденного постановлением Правительства Алтайского края № 375.

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

1.9. Оплата труда работников определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности некоммерческой организации и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.10. Штатное расписание некоммерческой организации утверждается ее руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого учреждения (организации), наименования которых определены в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Примерного положения.

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

Фактическая численность работников, чел.	Число заместителей руководителя, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться учредителем не чаще 1 раза в год.

С учетом особенностей некоммерческой организации, видов деятельности и организации управления этой деятельностью, на основании представления некоммерческой организации с учетом мнения заместителя Председателя Правительства Алтайского края, координирующего деятельность учредителя, по согласованию с Губернатором Алтайского края, Председателем Правительства Алтайского края учредитель вправе устанавливать норматив, превышающий максимальное число заместителей руководителя.

1.12. Фонд оплаты труда работников некоммерческой организации формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

1.13. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

1.14. Настоящее Примерное положение носит для некоммерческих организаций рекомендательный характер и является основой для разработки в них соответствующих положений об оплате труда работников.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников некоммерческих организаций определяются трудовыми договорами на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников некоммерческих организаций по профессиональным квалификационным группам должностей и предельные размеры персональных повышающих коэффициентов установлены в приложении к настоящему Примерному положению.

2.2. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Примерного положения и приложением к настоящему Примерному положению, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до их применения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров некоммерческих организаций устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих некоммерческих организаций.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителями некоммерческих организаций.

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

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

2.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере

принимается руководителем некоммерческой организации в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 4,0. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент, при этом образуя новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.5. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников некоммерческих организаций их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера работникам некоммерческих организаций

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

3.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденными постановлением Правительства Алтайского края № 375, работникам некоммерческих организаций могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

персонифицированная доплата.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в

абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

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

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководители некоммерческих организаций организуют проведение специальной оценки условий труда.

Руководитель некоммерческой организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам некоммерческих организаций в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время, сверхурочная работа, выполнение работ различной квалификации), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретные размеры выплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом некоммерческой организации, трудовым договором.

3.7. 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.

3.8. Ежемесячная процентная доплата к окладу (должностному окладу)

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

3.9. В случае если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и установленным минимальным размером оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера работникам некоммерческих организаций

4.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются некоммерческими организациями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвержденными постановлением Правительства Алтайского края № 375, и настоящим Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Работникам некоммерческих организаций могут предусматриваться 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.

4.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом напряженности режима работы,

выполнения срочных, особо важных и ответственных работ.

4.4. 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.

4.5. Размер выплат, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Примерного положения, определяется руководителем некоммерческой организации и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы (в соответствии с установленными в пунктах 4.6 - 4.7 настоящего Примерного положения критериями), и составляет:

за интенсивность и высокие результаты работы - не более 100% в месяц;

за качество выполняемых работ - 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.

4.6. Основными критериями для определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

привлечение работника к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы.

4.7. Основными критериями для определения выплаты за качество выполняемых работ являются:

проявление инициативы и творческого подхода к делу, высокая результативность и оперативность выполняемых работ;

применение в работе современных форм и методов организации труда, качественная подготовка документов и (или) качественное проведение мероприятий, отсутствие обоснованных письменных замечаний со стороны представителей учредителя к выполняемой работником работе;

отсутствие нарушений законодательства при выполнении трудовых обязанностей, отсутствие ошибок в результатах работы.

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

Стаж 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 работника в данной некоммерческой организации (или) периоды его работы по аналогичной специальности (профессии) в других организациях.

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

4.10. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата соответствующего повышения оклада производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за стаж непрерывной работы с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4.11. При наличии у работника ученой степени, соответствующей профилю деятельности некоммерческой организации, ему устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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.

4.12. При наличии у работника почетного звания заслуженного работника отрасли такому работнику устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, но не более 8%. При наличии у работника двух и более почетных званий, выплата устанавливается по одному из оснований.

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

4.14. В целях поощрения работников некоммерческих организаций за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

4.15. Премияльные выплаты работнику, их периодичность и размеры определяются приказом руководителя некоммерческой организации в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

4.16. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, осуществляются на основании приказа руководителя с учетом результатов деятельности некоммерческой организации.

4.17. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в связи с:
профессиональным праздником;

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

юбилеем работника (50 и далее каждые 5 лет).

При этом единовременный размер единовременных (разовых) премий не может превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

5. Условия выплаты материальной помощи работникам некоммерческих организаций

5.1. В пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников некоммерческих организаций работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
по семейным обстоятельствам.

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

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

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление работника в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

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

утрата или повреждение жилья работника 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 работнику при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в год.

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

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

5.6. Максимальный размер материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным пунктом 5.1 настоящего Примерного положения, не может превышать трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

5.7. Выплата материальной помощи работнику осуществляется по его личному заявлению на основании приказа руководителя и в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников некоммерческой организации.

Приложение
к Примерному положению
об оплате труда работников
некоммерческих организаций,
учредителем которых
является управление
Алтайского края по развитию
туризма и курортной
деятельности

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников по профессиональным квалификационным группам
работников некоммерческих организаций

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Предельные размеры персональных повышающих коэффициентов
1	2	3	4	5
1.1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников третьего уровня»			
1.1.1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер	4800	до 4,0
1.1.2.	4-й квалификационный уровень	ведущий специалист, менеджер	5200	до 4,0
1.1.3.	5-й квалификационный уровень	главный специалист	5400	до 4,0
1.1.4.	5-й квалификационный уровень	контрактный управляющий	5600	до 4,0
1.1.5.	5-й квалификационный уровень	заместитель начальника отдела	5800	до 4,0
1.2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников четвертого уровня»			
1.2.1.	1-й квалификационный уровень	начальник отдела	6800	до 4,0
1.2.2.	2-й квалификационный уровень	главный бухгалтер	7800	до 4,0

1.2.3.	3-й квалификационный уровень	заместитель руководителя	8800	до 4,0
--------	------------------------------------	-----------------------------	------	--------