



**УПРАВЛЕНИЕ
ПЕЧАТИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

02.06.2022

№ 61

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края

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» **п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края.

2. Признать утратившими силу:

приказ управления связи и массовых коммуникаций Алтайского края от 17.05.2018 № 62 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края»;

приказы управления печати и массовых коммуникаций Алтайского края: от 10.09.2019 № 115 «О внесении изменений в приказы управления связи и массовых коммуникаций Алтайского края от 17.05.2018 № 61 и № 62»;

от 15.04.2021 № 47 «О внесении изменений в приказ управления связи и массовых коммуникаций Алтайского края от 17.05.2018 № 62».

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.06.2022.

4. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Начальник управления

В.А. Киричук

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления печати
и массовых коммуникаций
Алтайского края
от 02.06.2022 № 61

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей краевых государственных
бюджетных учреждений, подведомственных управлению
печати и массовых коммуникаций Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края (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 краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края (далее – «руководитель» и «учреждение» соответственно), в том числе:

- порядок установления должностных окладов;
- порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;
- порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам;

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

- условия выплаты материальной помощи.

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

1.3. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Условия оплаты труда руководителей учреждений

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

2.2. Управлением печати и массовых коммуникаций Алтайского края (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 реорганизуемых учреждений).

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

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждением (удельный вес показателя – 50%);

фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес показателя – 25%);

балансовая стоимость основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год (удельный вес показателя – 25%).

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

Группа по оплате труда руководителя	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждением	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, человек (удельный вес 25%)	Балансовая стоимость (первоначальная) основных средств учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год, млн. руб. (удельный вес 25%)
	Количество выпускаемых и организуемых средств массовой информации (печатных, электронных, сетевых, доведенных в госзаданиях) единиц (удельный вес 50%)		
I группа	5 и более	251 и более	свыше 251
II группа	4	от 201 до 250	от 201 до 250
III группа	3	от 151 до 200	от 151 до 200
IV группа	2	от 81 до 150	от 101 до 150
V группа	1	до 80	до 100

Если значение одного из указанных в таблице показателей попадает в другую группу по оплате труда руководителя учреждения, нежели два других, то минимальный размер должностного оклада устанавливается по той группе оплаты труда, в которую попадают два из трех указанных показателей. Если значения всех показателей попадают в разные группы по оплате труда, то группа для определения минимального размера должностного оклада руководителя определяется на основании показателя, имеющего наибольший удельный вес.

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

2.7. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений:

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада руководителя, рублей
I группа	19550
II группа	15144
III группа	14023
IV группа	13154
V группа	12340

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 учреждения за этот же период 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
801 и более	до 6

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

2.9. Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения 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 учреждения 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 учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

3. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера руководителям учреждений

3.1. Руководителям учреждений 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; персонифицированная доплата.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителей учреждений 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 учреждений 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. Доплата руководителю учреждения 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.

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

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителю осуществляются в соответствии с условиями заключаемого с ним трудового договора.

4. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений

4.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются руководителю по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными Учредителем, и условиями, предусмотренными трудовым договором с руководителем.

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

4.3. Руководителям учреждений устанавливаются 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, степени участия руководителя в выполнении поручений и указаний Президента Российской Федерации, поручений Губернатора Алтайского края и заместителей Председателя Правительства Алтайского края, поручений Учредителя, реализации государственных программ Российской Федерации и государственных программ Алтайского края, а также ведомственных целевых программ, 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 учреждения, качествен-

ного выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, 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 200% в месяц;

за интенсивность и высокие результаты работы – не более 250% 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 учреждений в следующих размерах:

При стаже непрерывной работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

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

4.8. При наличии у руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, 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 «Заслуженный журналист Российской Федерации», «Заслуженный работник связи и информации Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный журналист Алтайского края» или иного почетного звания в рамках отрасли, курируемой Учредителем, такому руководителю учреждения 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 учреждения 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 приказом Учредителя в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников учреждения.

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 приказа Учредителя с учетом результатов деятельности учреждения по итогам выполнения государственного задания.

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

профессиональным праздником – Днем российской печати (13 января);

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 трех должностных окладов в год.

4.15. Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании приказа Учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

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

выполнение учреждением квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, Алтайского края);

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

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

выполнение учреждением объема государственного задания (достижение показателей государственного задания на оказание государственных услуг, выполнение работ).

4.17. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Учредитель исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5. Условия выплаты материальной помощи руководителям учреждений

5.1. В пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников учреждения 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 двух должностных окладов 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 единовременно за счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения.

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 на основании приказа Учредителя и в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Сроки выплаты заработной платы руководителям учреждений

6.1. Заработная плата выплачивается руководителю одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами учреждения, трудовыми договорами с работниками учреждения.