



КОЛЛЕГИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «29» ноября 2016 г. № 476
г. Кемерово

О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.12.2011 № 600 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения», создания условий для оплаты труда в зависимости от результатов и качества работы работников, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг Коллегия Администрации Кемеровской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.12.2011 № 600 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.12.2012 № 593, от 26.12.2013 № 610) следующие изменения:

1.1. В пункте 4 слова «А.Н.Малахова» заменить словами «А.А.Лазарева».

1.2. Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения», утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

1.3. Дополнить пунктом 2 следующего содержания:

«2. Установить, что объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области и бюджетах государственных внебюджетных фондов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственным учреждением государственных услуг.»

1.4. Пункты 2, 3, 4 считать пунктами 3, 4, 5 соответственно.

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Коллегии Администрации Кемеровской области».

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области (по жилищно-коммунальному и дорожному комплексу) А.А. Лазарева.

Губернатор
Кемеровской области



А.М.Тулеев

Приложение
к постановлению Коллегии
Администрации Кемеровской области
от 29 ноября 2016 г. № 476

**Примерное положение об оплате труда работников государственного
бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр
энергосбережения»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области.

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок и условия установления работникам государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения» (далее - учреждение) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

1.4. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также работающих неполное рабочее время, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессионально-квалификационной группе, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - оклад, ставка заработной платы по ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2)) + КВ + СВ,$$

()
√

Оклад

(должностной оклад),

ставка заработной платы

()
√

тарифная часть ЗП

где:

$$Ор = (О \times К1);$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (ПКГ), рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих в соответствии с приложением № 1 к постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» или к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приложением № 2 к постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

2.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

Образованные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы включаются в штатное расписание учреждения и учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 2.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера

В учреждении применяются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)

Согласно постановлению Совмина СССР и ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Устанавливаются следующие виды выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

оплата за сверхурочную работу.

3.1.2.1. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются трудовым договором. 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.

3.1.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания.

3.1.2.3. Оплата за сверхурочную работу

Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.3. Иные выплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Выплаты стимулирующего характера

В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.2.1. Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет

Работникам учреждения устанавливается выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет в виде надбавки за выслугу лет. Назначение и начисление надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение надбавки за выслугу лет, в следующих размерах:

При стаже работы	В процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Свыше 1 года до 3 лет	10
Свыше 3 лет до 8 лет	15
Свыше 8 лет до 13 лет	20
Свыше 13 лет до 18 лет	25
Свыше 18 лет	30

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основной работе.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата за выслугу лет производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

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

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом учреждения.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, включаются общий стаж работы в учреждении, а также иные периоды непрерывной работы в отрасли энергетики, сфере энергосбережения до приема в учреждение, опыт и знание по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности.

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

За высокую результативность, оперативность и качество выполняемой работы, расширение круга должностных обязанностей и повышенную интенсивность труда, особую сложность и ответственность выполняемой работы работникам учреждения с учетом их личных заслуг устанавливается приказом учреждения выплата за интенсивность и высокие результаты работы в виде ежемесячной надбавки в размере до 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер надбавки для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в отношении каждого работника учреждения устанавливается комиссией, состав которой утверждается приказом учреждения. В отношении работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих, надбавка устанавливается по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, в отношении всех остальных категорий работников – по представлению директора учреждения.

Назначение и начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится дифференцированно в отношении каждого работника в зависимости от результатов его работы, качества исполнения возложенных на него должностных обязанностей на основании измеримых критериев оценки, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения.

Начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится по окончании каждого календарного месяца на основании приказа учреждения по представлению комиссии.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы

За счет средств от иной приносящей доход деятельности могут выплачиваться премияльные выплаты по итогам работы за месяц - в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы, по итогам работы за квартал, полугодие, год - в размере, установленном локальным нормативным актом.

В качестве критериев для премирования и определения размеров премии могут учитываться:

результаты работы учреждения: качество оказания услуг, количество выполненных мероприятий, объем оказанных услуг;

добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;

личный профессиональный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

иные критерии, предусмотренные локальным нормативным актом учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы в отношении каждого работника учреждения определяется комиссией, состав которой утверждается приказом учреждения. В отношении работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих, премиальная выплата устанавливается по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, в отношении всех остальных категорий работников – по представлению директора учреждения.

Начисление премиальной выплаты по итогам работы производится на основании приказа учреждения по представлению комиссии.

3.2.4. Иные поощрительные и разовые выплаты

Экономия фонда оплаты труда текущего календарного года в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности может направляться учреждением на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда для применения иных поощрительных и разовых выплат:

единовременные поощрения;

выплаты социального характера, не связанные с результатами деятельности;

материальная помощь.

3.2.4.1. В качестве единовременного поощрения работникам учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и срочных работ. Премия устанавливается в абсолютном размере от 3 000 до 10 000 рублей. Решение о выплате единовременного поощрения и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

3.2.4.2. Также работникам учреждения могут выплачиваться выплаты социального характера, не связанные с результатами деятельности:

к 50-летию со дня рождения - в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

работникам, достигшим пенсионного возраста: 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины - в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

к профессиональному празднику - Дню энергетика - в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты.

Решение о выплате социального характера, не связанной с результатами деятельности, и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

3.2.4.3. В течение календарного года работникам может быть оказана материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом отработанного периода времени.

Материальная помощь за неполный календарный год (при приеме на работу и увольнении) может быть начислена и выплачена пропорционально отработанному периоду времени.

По решению директора учреждения работнику по его заявлению выплачивается материальная помощь в случаях смерти близких родственников, длительной временной нетрудоспособности, кражи имущества, потере имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях.

3.2.5. Все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, включаются в расчет среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты: материальная помощь, выплаты социального характера, не связанные с результатами деятельности.

3.2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, в том числе порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения

4.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого учреждения, и составляет до двух размеров указанной средней заработной платы.

4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, для определения размера должностного оклада директора учреждения приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е (31-е) число (в феврале - по 28-е (29-е) число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или

нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели (8 часов при 40-часовой пятидневной рабочей неделе);

определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

4.6. Директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в порядке и размерах, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

4.7. Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего

характера директору учреждения в соответствии с утвержденным учредителем положением о порядке и размерах стимулирующих выплат руководителям учреждений.

При этом директору учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя учреждения с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его директора.

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

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

4.8. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы основного персонала учреждения в кратности не более трех.

Соотношение формируется с учетом заработной платы, выплачиваемой за счет всех финансовых источников учреждения, и рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5. Заключительные положения

5.1. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования средств на оплату труда в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.3. Штатное расписание учреждения утверждается приказом учреждения в пределах средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения.

5.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема осуществляемых учреждением функций, учреждение вправе

привлекать помимо работников, занимающих должности и профессии, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.5. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего характера производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

5.6. Действия (бездействие) и решения директора учреждения могут быть обжалованы в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

5.7. Действия (бездействие) и решения комиссии по установлению трудового стажа могут быть обжалованы директору учреждения. Жалоба на действия (бездействие) и решения комиссии по установлению трудового стажа рассматривается директором учреждения в течение 10 календарных дней со дня ее поступления. Если жалоба на действия (бездействие) и решения комиссии по установлению трудового стажа не рассмотрена директором учреждения в установленный срок, а также в случае несогласия с решением директора учреждения, принятым по жалобе, спор рассматривается и разрешается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного бюджетного
учреждения Кемеровской области
«Кузбасский центр энергосбережения»

Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
государственного бюджетного учреждения Кемеровской области
«Кузбасский центр энергосбережения», занимающих общеотраслевые
должности руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Секретарь руководителя		2,3154	5094
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий специалист		3,6011	9363
	Ведущий инженер-электрик		3,6011	9363
	Ведущий инженер-тепловик		3,6011	9363

1	2	3	4	5
	Ведущий бухгалтер		3,6011	9363
	Ведущий специалист по кадрам		3,6011	9363
	Ведущий юрисконсульт		3,6011	9363
Пятый квалификационный уровень	Главный экономист		4,0930	10642
	Главный специалист		4,0930	10642
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела правового обеспечения и управления персоналом		4,3053	12916
	Начальник отдела реализации программ энергосбережения		4,3053	12916
	Начальник отдела информационного обеспечения		4,3053	12916
	Начальник службы энергетических обследований		4,3053	12916

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного бюджетного
учреждения Кемеровской области
«Кузбасский центр энергосбережения»

Рекомендуемые размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
государственного бюджетного учреждения Кемеровской области
«Кузбасский центр энергосбережения», осуществляющих
профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
		2200		
Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля		3,4218	7528

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного бюджетного
учреждения Кемеровской области
«Кузбасский центр энергосбережения»

Перечень

должностей работников государственного бюджетного учреждения
Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения»,
которые относятся к основному персоналу, для
определения размера должностного оклада директора учреждения

Ведущий специалист
Главный специалист
Начальник отдела реализации программ энергосбережения и
энергетической эффективности
Начальник отдела информационного обеспечения