



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 25 » июля 2019 г. № 461
г. Кемерово

**О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации
Кемеровской области от 24.03.2011 № 119 «Об оплате труда работников
государственных учреждений социального обслуживания населения
Кемеровской области»**

Правительство Кемеровской области - Кузбасса п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.03.2011 № 119 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.10.2011 № 457, от 21.11.2011 № 530, от 23.10.2012 № 432, от 05.08.2013 № 329, от 25.10.2013 № 463, от 17.03.2017 № 109, от 28.12.2017 № 685, от 10.04.2018 № 139, от 26.12.2018 № 622) следующие изменения:

1.1. Заголовок изложить в следующей редакции:

«Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области и работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр социальных выплат и информатизации департамента социальной защиты населения Кемеровской области».

1.2. Пункт 1 изложить в следующей редакции:

«Утвердить прилагаемые:

Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области (далее - Положение);

Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр социальных выплат и информатизации департамента социальной защиты населения Кемеровской области.».

1.3. В Примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области (далее – Примерное положение), утвержденном постановлением:

1.3.1. В пункте 1.6 слова «Коллегии Администрации Кемеровской области» заменить словами «высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области – Кузбасса».

1.3.2. В абзаце четвертом пункта 2.14 слова «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области» заменить словами «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области – Кузбасса».

1.3.3. В абзаце втором пункта 3.2.11 слова «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области» заменить словами «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса».

1.3.4. В абзаце первом пункта 3.2.13 слова «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области» заменить словами «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса».

1.3.5. В абзацах втором, четырнадцатом, пятнадцатом пункта 4.5 слова «исполнительный орган государственной власти» в соответствующем падеже заменить словами «исполнительный орган государственной власти Кемеровской области - Кузбасса» в соответствующем падеже.

1.3.6. В абзаце четвертом пункта 4.6 слова «исполнительного органа государственной власти» заменить словами «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса».

1.3.7. В абзаце первом пункта 4.7 слова «Исполнительный орган государственной власти Кемеровской области» заменить словами «Исполнительный орган государственной власти Кемеровской области - Кузбасса».

1.4. В Примерном положении о распределении централизованного фонда государственных учреждений социального обслуживания населения, являющемся приложением № 10 к Примерному положению:

1.4.1. В пункте 2 слова «исполнительным органом государственной власти» заменить словами «исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса».

1.4.2. В пункте 5 слова «исполнительного органа государственной власти» заменить словами «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса».

1.4.3. В пункте 6:

1.4.3.1. В абзаце первом слова «Исполнительный орган государственной власти» заменить словами «Исполнительный орган государственной власти Кемеровской области - Кузбасса».

1.4.3.2. В абзацах пятом, шестом слова «исполнительного органа государственной власти» заменить словами «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса».

1.4.4. В пункте 7:

1.4.4.1. В абзаце первом слова «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области» заменить словами «исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса».

1.4.4.2. В абзацах втором, третьем слова «исполнительный орган государственной власти» в соответствующем падеже заменить словами «исполнительный орган государственной власти Кемеровской области - Кузбасса» в соответствующем падеже.

1.5. Дополнить постановление Примерным положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр социальных выплат и информатизации департамента социальной защиты населения Кемеровской области» согласно приложению к настоящему постановлению.

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

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области (по вопросам социального развития) Малышеву Е.И.

4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 03.07.2019.

Губернатор
Кемеровской области - Кузбасса



С.Е. Цивилев

Приложение
к постановлению Правительства
Кемеровской области - Кузбасса
от 25 июля 2019 г. № 461

«Утверждено
постановлением Коллегии
Администрации Кемеровской области
от 24 марта 2011 г. № 119

**Примерное положение об оплате труда работников государственного
казенного учреждения Кемеровской области «Центр социальных выплат
и информатизации департамента социальной защиты населения
Кемеровской области»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр социальных выплат и информатизации департамента социальной защиты населения Кемеровской области» (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 - Кузбасса.

1.2. Настоящее Положение определяет примерные порядок и условия установления работникам государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр социальных выплат и информатизации департамента социальной защиты населения Кемеровской области» (далее - учреждение) окладов (должностных окладов), а также 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 работников учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работников учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, 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), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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 (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) * (К2)) + КВ + СВ$, где:

ЗП - заработная плата работника, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), руб.;

$Ор = (О * К1)$, где:

О - оклад по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

К2 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ - компенсационные выплаты работнику учреждения, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику учреждения, руб.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) определяется путем умножения оклада по профессионально-квалификационной группе на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не применяются при установлении стимулирующих и компенсационных выплат, кроме выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.7. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений учреждения.

2.8. Изменения размеров окладов (должностных окладов) при изменении сложности выполняемых работ, квалификации и прочих условий производятся решением тарификационной комиссии в соответствии с приказом по учреждению.

Изменение размеров окладов (должностных окладов) производится с даты вступления в силу приказа по учреждению.

При наступлении у работника учреждения права на изменение оклада (должностного оклада) в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, обусловленной трудовым договором, сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.1.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом данных, отраженных в отчете о проведении специальной оценки условий труда, по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам учреждения не производятся.

Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются к окладам (должностным окладам).

3.1.2. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случаях, когда данные выплаты предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется с учетом компенсационных выплат, указанных в абзаце первом пункта 3.1.1 настоящего Положения.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения в размере 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. По желанию работника учреждения, 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.

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

3.1.3. К компенсационным выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся выплаты по районному коэффициенту. Начисление заработной платы работникам учреждений производится с применением районного коэффициента в размере 1,3.

3.2. Выплаты стимулирующего характера

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

- выплата за непрерывный стаж работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения согласовываются с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

3.2.1. Выплата за непрерывный стаж работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам учреждения, за исключением работников учреждения, работающих на условиях совместительства. Назначение и начисление выплаты за

непрерывный стаж работы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты за непрерывный стаж работы, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты за непрерывный стаж работы в процентах к окладу (должностному окладу)
От 3 лет до 5 лет	20
Свыше 5 лет	30

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения выплата за непрерывный стаж работы начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

Выплата за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

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

Стаж работы для установления выплаты за непрерывный стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Назначение выплаты за непрерывный стаж работы производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа и по согласованию с профсоюзной организацией.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за непрерывный стаж работы, включается:

- работа в органах государственной власти;
- работа в органах местного самоуправления;
- работа в государственных, муниципальных учреждениях;
- служба в органах внутренних дел, федеральных органах налоговой

полиции, таможенных органах Российской Федерации и в органах уголовно-исполнительной системы.

Выплата за непрерывный стаж работы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за непрерывный стаж работы в учреждении является гарантированной выплатой стимулирующего характера, формирующей фонд оплаты труда учреждения.

3.2.2. Работникам учреждений в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

Данные выплаты работникам учреждений устанавливаются в соответствии с утвержденными критериями оценки.

Критерии оценки разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

Для каждой категории работников формируется конкретный перечень стимулирующих выплат с указанием наименования, условий и размера выплат стимулирующего характера.

3.2.3. Решение об установлении и изменении стимулирующих выплат и их конкретных размеров работникам учреждений принимается приказом руководителя.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются на определенный срок по итогам работы за фактически отработанный период по представлению руководителя структурного подразделения учреждения.

Руководитель учреждения вправе снять установленные стимулирующие выплаты работникам учреждения до истечения установленного срока при наличии дисциплинарных проступков или при ухудшении показателей в период действия установленных выплат.

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Решение о премировании работников учреждения по итогам работы за календарный период производится по решению исполнительного органа государственной власти Кемеровской области – Кузбасса, в ведении которого находится учреждение.

Премия работникам учреждения по итогам работы за календарный период и ее конкретный размер устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

3.2.5. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения могут выплачиваться поощрительные выплаты к праздничным

датам, к юбилейным датам (45, 50, 55, 60, 70 лет), при награждении работника учреждения почетными грамотами исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение, в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста и может быть оказана материальная помощь.

Поощрительные выплаты работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Выплата материальной помощи производится на основаниях, предусмотренных коллективным договором учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и его заместителя

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

Должностной оклад заместителя главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения на 5 - 10 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера.

4.2. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и его заместителю устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты на условиях и в размерах, указанных в разделе 3 настоящего Положения.

4.3. Руководителю учреждения устанавливаются компенсационные выплаты на условиях и в размерах, указанных в подразделе 3.1 настоящего Положения.

4.4. Руководителю учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты за

непрерывный стаж работы на условиях и в размерах, указанных в пункте 3.2.1 настоящего Положения, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки.

Критерии оценки, порядок и условия установления выплат руководителю учреждения разрабатываются и утверждаются исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение.

К основным критериям интенсивности и результативности деятельности могут быть отнесены следующие критерии:

- сложность и напряженность работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- выполнение важных и особо важных работ.

К основным критериям оценки качества выполняемых работ могут быть отнесены следующие критерии:

- обеспечение безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения;

- обеспечение соблюдения норм законодательства при осуществлении деятельности учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения своих обязанностей;

- успешное выполнение уставных задач учреждения, включая уровень исполнительской дисциплины.

Решение об установлении и снижении стимулирующих выплат руководителю учреждения и их конкретных размеров принимается приказом исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение; выплаты устанавливаются на определенный срок по итогам за фактически отработанный период (квартал, полугодие, год).

Исполнительный орган государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение, вправе снять установленные выплаты руководителю учреждения до истечения установленного срока в случае наложения дисциплинарных взысканий или при ухудшении показателей в работе в период действия установленной выплаты.

4.5. Исполнительный орган государственной власти Кемеровской области – Кузбасса, в ведении которого находится учреждение, вправе в установленном порядке централизовать до 3 процентов ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и распределять полученный централизованный фонд на выплаты премий руководителю учреждения в соответствии с Примерным положением о распределении

централизованного фонда государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр социальных выплат и информатизации департамента социальной защиты населения Кемеровской области» согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

4.6. Исполнительный орган государственной власти Кемеровской области – Кузбасса, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

5. Заключительные положения

5.1. Оплата труда работников учреждения по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных выплат, указанных в подразделе 3.1 настоящего Положения, и выплаты за непрерывный стаж работы.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (видам работ).

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности работников учреждения. Штатное расписание на 1 января должно соответствовать тарификационным спискам на 1 января.

5.3. Расчетный фонд заработной платы учреждения формируется на календарный год и включает следующее:

5.3.1. Фонд заработной платы по штатному расписанию, который включает в себя:

должностные оклады руководителя, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и его заместителя, размеры которых установлены в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения, размеры которых установлены в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

выплаты компенсационного характера работникам учреждения, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения;

выплаты за непрерывный стаж работы.

На указанные выплаты начисляется районный коэффициент.

5.3.2. Фонд заработной платы за замещение работников учреждения, уходящих в отпуск.

5.3.3. Фонд заработной платы за работу в праздничные дни.

5.3.4. Расходы на выплату пособия за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя учреждения в случае заболевания или полученной травмы самого работника учреждения.

5.3.5. Фонд на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премирование. Размер фонда определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда.

5.3.6. Расчетный фонд оплаты труда не должен превышать доведенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств.

Приложение № 1
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственного казенного
учреждения Кемеровской области
«Центр социальных выплат и
информатизации департамента
социальной защиты населения
Кемеровской области»

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и
служащих государственного казенного учреждения Кемеровской области
«Центр социальных выплат и информатизации департамента
социальной защиты населения Кемеровской области»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификацион- ным уровням	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		4083		
1 квалификационный уровень				
	Специалист по кадрам		1,475	6026
3 квалификационный уровень				
	Специалист по закупкам		1,475	6026
4 квалификационный уровень				
	Ведущий бухгалтер		1,475	6026
	Ведущий юриисконсульт		1,475	6026
	Ведущий специалист		1,475	6026

1	2	3	4	5
5 квалификационный уровень				
	Главный специалист		1,718	7015
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		4818		
1 квалификационный уровень				
Начальник отдела			1,927	9284

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по общепрофессиональным профессиям рабочих, не указанным в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий, рабочих государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр социальных выплат и информатизации департамента социальной защиты населения Кемеровской области»

№ п/п	Наименование профессий	Оклад, ставка по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		3431		
1 квалификационный уровень				
	Уборщик служебных помещений		1	3431

Приложение № 2
к Примерному положению об
оплате труда работников
государственного казенного
учреждения Кемеровской области
«Центр социальных выплат и
информатизации департамента
социальной защиты населения
Кемеровской области»

**Примерное положение о распределении централизованного фонда
государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр
социальных выплат и информатизации департамента социальной
защиты населения Кемеровской области»**

1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения в повышении качества работы учреждения, развития активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи.

2. Выплата руководителю учреждения из средств централизованного фонда, сформированного исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение, осуществляется в виде премий и материальной помощи.

3. Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за календарный расчетный период (квартал, полугодие, год).

4. Премирование может производиться:

за высокие достижения в труде;

за выполнение важных и особо важных заданий;

за общие результаты работы учреждения;

за участие в социально значимых мероприятиях, общественной и культурной жизни учреждения, организацию семинаров и т.п.;

за успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

5. Конкретный размер премии устанавливается приказом исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение.

6. Исполнительный орган государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение, вправе полностью или частично лишать руководителя премий.

Основаниями для понижения размера премии или отказа в премировании могут являться:

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

низкая результативность работы;

ненадлежащее качество работы и выполнения поручений исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение;

недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение.

Не подлежат премированию работники, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание.

7. Из централизованного фонда учреждения руководителю могут выплачиваться поощрительные выплаты к праздничным датам, к юбилейным датам, при награждении руководителя почетными грамотами исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение, в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста и может быть оказана материальная помощь.

Поощрительные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает исполнительный орган государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, в ведении которого находится учреждение, на основании письменного заявления.».