



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 22 » апреля 2020 г. № 250
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате
труда работников государственного автономного
учреждения Кемеровской области – Кузбасса
«Мой Бизнес»**

В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» Правительство Кемеровской области - Кузбасса постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Кемеровской области – Кузбасса «Мой Бизнес».

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области - Кузбасса».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области - Кузбасса (по экономическому развитию) Венгера К.Г.

Губернатор
Кемеровской области – Кузбасса



С.Е. Цивилев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 22 апреля 2020 г. № 250

**Примерное положение об оплате труда работников
государственного автономного учреждения
Кемеровской области - Кузбасса «Мой бизнес»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Кемеровской области - Кузбасса «Мой бизнес» (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 автономного учреждения Кемеровской области - Кузбасса «Мой бизнес» (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. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Правительства Кемеровской области - Кузбасса.

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), 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 (далее - ПКГ);
 оклад (должностной оклад);
 повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);
 выплаты компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты);
 выплаты стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ([Ор] * [К2]) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), руб.;

$$Ор = (О * К1), \text{ где:}$$

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, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, 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. Наряду с этим в учреждении предусмотрено применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику 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 размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.6 Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении к настоящему Положению.

3. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа).

3.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Согласно постановлению Совмина СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. 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

3.1.2.1. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, утверждаются приказом руководителя учреждения, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы.

3.1.2.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам 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, 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.

3.1.2.3. 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 сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2. Выплаты стимулирующего характера

В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

иные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.1. Выплата за выслугу лет

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам учреждения за исключением работников, работающих на условиях совместительства. Назначение и начисление выплаты за выслугу лет производится дифференцированно в

зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет, в следующих размерах.

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
От 3 лет до 8 лет	10
Свыше 8 лет до 13 лет	15
Свыше 13 лет до 18 лет	20
Свыше 18 лет до 23 лет	25
Свыше 23 лет	30

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) 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 соответствующего повышения оклада 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 руководителя учреждения.

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

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается общий стаж:

- работы в органах государственной власти;
- работы в органах местного самоуправления;
- работы в государственных, муниципальных учреждениях;

службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и в органах уголовно-исполнительной системы.

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

3.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не более 150 процентов к окладу (должностному окладу) на основании приказа руководителя учреждения.

Основанием для изменения размера или прекращения указанной выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения с указанием причины. Лишение работника выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится по письменному решению руководителя учреждения за тот расчетный период (месяц), в котором были совершены конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Применение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) 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 интенсивность и высокие результаты работы обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

3.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время и устанавливается руководителям, специалистам и служащим в размере до 50 процентов к должностному окладу.

Основными критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ являются:

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

Основанием для установления ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ является приказ руководителя учреждения.

Отмена ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ производится по письменному решению руководителя учреждения в отношении работника, допустившего упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Отмена выплаты за качество выполняемых работ с обязательным указанием причин производится только за тот расчетный период (месяц), в котором был совершен проступок.

В случае увольнения работника выплата за качество выполняемых работ за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Выплата за качество выполняемых работ обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

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 и за счет внебюджетных источников. Критериями для премирования и определения размеров премии за определенный период (квартал, полугодие, год) являются:

- добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2.5. Иные поощрительные и разовые выплаты

В учреждении применяются иные поощрительные и разовые выплаты - единовременные поощрения, материальная помощь.

3.2.5.1. Единовременные поощрения выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда и за счет внебюджетных источников.

В качестве единовременного поощрения работникам учреждения выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ, за высокие результаты труда, за выполнение ответственных поручений, за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Работникам учреждения по основному месту работы предусмотрены единовременные поощрения в виде премий:

- к юбилейным датам (лицам, достигшим 50-, 55-, 60-, 65-летнего возраста);

- в связи с выходом на пенсию;

- к профессиональным праздникам.

3.2.5.2. Оказание материальной помощи работникам может быть рассмотрено в индивидуальном порядке в случаях смерти близких родственников, медицинской операции, длительной болезни, кражи имущества, потери имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях. Решение о выплате такой материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения на основании заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения.

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

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

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 на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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 руководителю учреждения. Указанные выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению учредителя - главного распорядителя средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом результата деятельности учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

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

4.2. Учредитель учреждения - главный распорядитель средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и 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, его заместителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Приложение
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения Кемеровской области - Кузбасса
«Мой Бизнес»

Рекомендуемые размеры окладов
(должностных окладов) общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
4-й квалификационный уровень		2600		
1	Ведущий специалист		5,091	13 236
2	Ведущий юрисконсульт		5,091	13 236
3	Ведущий инженер-программист		5,091	13 236
4	Ведущий специалист по связям с общественностью		5,091	13 236
5-й квалификационный уровень		2600		
5	Главный специалист		5,251	13 653
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
1-й квалификационный уровень		3000		
6	Начальник отдела		5,251	15 753