



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 24 » июня 2021 г. № 365
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате
труда работников государственных учреждений
Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных
Министерству строительства Кузбасса**

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

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных Министерству строительства Кузбасса.

2. Признать утратившими силу постановления Коллегии Администрации Кемеровской области:

от 18.02.2019 № 114 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Проектный институт «Кузбасспроект»;

от 18.02.2019 № 115 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Главное строительное управление».

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

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области - Кузбасса (по строительству) Орлова Г.В.

Первый заместитель председателя
Правительства Кемеровской области -
Кузбасса – министр финансов Кузбасса



И.Ю. Малахов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кемеровской области - Кузбасса
от 24 июня 2021 г. № 365

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных учреждений
Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных
Министерству строительства Кузбасса

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных Министерству строительства Кузбасса (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 - Кузбасса».

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок и условия установления работникам государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных Министерству строительства Кузбасса (далее соответственно - работники, 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 - Кузбасса».

1.4. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на выполнение государственного задания на основании штатного расписания учреждения и средств от иной приносящей доход деятельности. Оплата труда работников учреждения производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда, установленного на календарный год.

1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

1.7. Штатное расписание учреждения согласовывается с Министерством строительства Кузбасса, утверждается директором учреждения в пределах выделенных средств субсидии на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и иных работников учреждения.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее - учредитель учреждения).

Положение настоящего пункта применяется в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Кемеровской области - Кузбасса, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на учредителя учреждения.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, учредителя учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, учредителя учреждения на установленную численность государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, учредителя учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится учредителем учреждения до директора учреждения, указанного в абзаце втором пункта 1.8 настоящего Положения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в абзаце втором пункта 1.8 настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, актами Губернатора Кемеровской области - Кузбасса или

Правительства Кемеровской области - Кузбасса установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.10. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, указанных в абзаце втором пункта 1.8 настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, учредителя учреждения.

Сопоставление производится на 1 января каждого года исходя из установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий календарный год.

2. Условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат 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 учреждением и работником учреждения.

2.2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, 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 работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.4. 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;

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.5. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$, где:

$(Ор) + ((Ор) \times (К3)) + ((Ор) \times (К4))$ - тарифная часть ЗП, рублей;

при этом $Ор = (О \times К1)$;

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;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

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

Размеры окладов по ПКГ, ставок заработной платы по ПКГ отраслевых профессий рабочих и отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в настоящем Положении.

2.7. 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 соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

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 государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных Министерству строительства Кузбасса, занимающих общеотраслевые и отраслевые (в сфере

градостроительной деятельности) должности руководителей, специалистов и служащих, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных Министерству строительства Кузбасса, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным и отраслевым (в сфере градостроительной деятельности) профессиям рабочих, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание по профилю выполняемой работы устанавливается:

работнику, имеющему ученую степень доктора наук, в размере 10 процентов;

работнику, имеющему ученую степень кандидата наук, в размере 5 процентов;

работнику, удостоенному почетного звания Российской Федерации, предусмотренного Указом Президента Российской Федерации от 30.12.95 № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации», в размере 10 процентов.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы производится по одному (максимальному) основанию.

2.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности - согласно дате приказа учреждения;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

2.10. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения 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 и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период времени, определяемый директором учреждения, в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год) 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. Согласно постановлению 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 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 (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Директору учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат в отношении работников принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2. Выплаты стимулирующего характера

Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за выслугу лет;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размер выплаты стимулирующего характера может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

Порядок определения размера выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и в соответствии с пунктами 1.8 - 1.10 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

3.2.1. Выплата за выслугу лет

Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет.

Размер выплаты за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за исключением работников, работающих на условиях совместительства, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты за выслугу лет, процентов
1	2
Свыше 1 года до 3 лет	10

1	2
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 осуществляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

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

Основными документами для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности работника, формируемые и хранящиеся в соответствии со статьями 66, 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- работы в учреждении;
- работы в органах государственной власти;
- работы в органах местного самоуправления;
- работы в государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях;

- работы в проектных организациях;
- иные периоды работы до приема сотрудника в учреждение, опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения по представлению комиссии по установлению стажа, дающего право на получение выплаты за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, локальными нормативными актами учреждения 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 новой (повышенной) надбавки 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.

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

3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается для руководителей и специалистов в размере не более 150 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не более 70 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для профессий рабочих и не применяется к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы работников, принятых на работу в учреждение, на период прохождения испытательного срока.

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

внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности;

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

выполнение работ высокой интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания);

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

иные критерии, установленные в трудовом договоре, заключенном с работником.

Начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится по окончании каждого календарного месяца на основании приказа учреждения по письменному представлению руководителя структурного подразделения, в подчинении которого находится работник.

3.2.3. Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается для руководителей и специалистов в размере не более 50 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не более 60 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для профессий

рабочих и выплачивается работникам учреждения ежемесячно за фактически отработанное время.

Основными критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ являются:

эффективность управленческой деятельности, продуктивность реализации поставленных директором учреждения задач;

тщательность, точность в исполнении поручений работниками учреждения;

исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество представляемой информации, выполняемой работы;

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований, установленных для работы, выполняемой работником;

способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве;

отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны потребителей услуг (физических и юридических лиц) учреждения;

положительная оценка и отсутствие замечаний к работе со стороны руководителя структурного подразделения, которому данный работник подчинен;

положительная оценка и отсутствие замечаний к работе со стороны работников других структурных подразделений учреждения;

иные критерии, связанные с уставной деятельностью учреждения и (или) установленные в трудовом договоре, заключенным с работником.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ является приказ директора учреждения на основании письменного представления руководителя структурного подразделения, которому данный работник подчинен.

Ухудшение качества выполняемой работы по указанным выше критериям является основанием для снижения размера или неназначения выплаты за качество выполняемых работ.

Отмена ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ производится на основании приказа учреждения работнику, допустившему упущения в работе, по письменному представлению руководителя структурного подразделения, в подчинении которого находится работник.

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы

При наличии финансовой возможности учреждения работникам могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы:

по итогам работы за месяц,

по итогам работы за квартал,

по итогам работы за полугодие,

по итогам работы за год.

Основными критериями для премирования и определения размеров премии работнику являются:

результаты работы (объем и качество выполнения работ и оказания услуг, количество выполненных мероприятий);

соблюдение сроков договорных обязательств;
добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения и (или) предусмотренные локальным нормативным актом.

Порядок премирования и назначение конкретных размеров премий по итогам работы в отношении каждого работника производится в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения и (или) иным локальным правовым актом учреждения и оформляется приказом учреждения.

Премии могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Для конкретного работника выплаты премиального характера максимальными размерами не ограничиваются.

Отмена или уменьшение премии работнику, допустившему упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, по результатам работы производится на основании приказа учреждения по письменному представлению руководителя структурного подразделения, в подчинении которого находится работник.

3.2.5. Иные поощрительные и разовые выплаты

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются в виде материальной помощи, единовременных поощрений, разовой выплаты в связи с непредвиденной ситуацией и выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.2.5.1. Материальная помощь выплачивается единовременно всем работникам учреждения (за исключением работников, заключивших с учреждением срочный трудовой договор), как правило, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты, на основании заявления работника.

Право на материальную помощь в первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон трудового договора материальная помощь может быть выплачена до истечения 6 месяцев.

Материальная помощь за неполный календарный год (при приеме на работу после 1 января текущего года и увольнении до 31 декабря текущего года) начисляется и выплачивается работнику пропорционально отработанному периоду времени в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом учреждения.

Если работник получил материальную помощь авансом и не отработал в полном объеме календарный год, в случае увольнения из учреждения при окончательном расчете производится удержание излишне выплаченной материальной помощи. Сумма излишне выплаченной материальной помощи рассчитывается в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом учреждения.

3.2.5.2. Единовременные поощрения выплачиваются работникам по решению директора учреждения.

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

к юбилейным датам (работникам, достигшим возраста 30, 35, 40, 45 лет и далее возраста кратному 5);

в связи с выходом на пенсию;

в связи с бракосочетанием;

в связи с рождением ребенка;

к государственным и профессиональным праздникам.

Основанием для выплаты единовременного поощрения является приказ директора учреждения по письменному представлению руководителя структурного подразделения, в подчинении которого находится работник.

Единовременные поощрения могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Для конкретного работника единовременное поощрение максимальным размером не ограничивается.

3.2.5.3. Разовая выплата в связи с непредвиденной ситуацией

По решению директора учреждения работнику выплачивается разовая выплата в связи с непредвиденной ситуацией (смерть близкого родственника, длительная временная нетрудоспособность, кража имущества, потеря имущества в результате пожара и другие) в сумме не более 20000 рублей по каждому из случаев, предусмотренных настоящим подпунктом, на основании заявления работника учреждения с приложением подтверждающих документов.

4. Порядок и условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

4.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

Размер должностного оклада директора 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 директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

4.2. Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат директору учреждения утверждается учредителем учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.4. 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 учреждения положением.

При этом директору учреждения выплаты к должностному окладу 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 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем учреждения в размере, не превышающем 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется учредителем учреждения в размере, не превышающем 4.

4.6. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной

заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях 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 № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений
Кемеровской области - Кузбасса,
подведомственных Министерству
строительства Кузбасса

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников государственных учреждений
Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных
Министерству строительства Кузбасса, занимающих
общеотраслевые и отраслевые (в сфере градостроительной
деятельности) должности руководителей,
специалистов и служащих

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
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2130		
Первый квалификационный уровень	Архивариус	2200	1,800	3834
	Копировщик			
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Секретарь руководителя	2200	2,510	5522
	Инспектор по кадрам			

1	2	3	4	5
Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством		2,510	5522
Третий квалификационный уровень	Помощник руководителя		3,840	8771
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600	2,800	7280
Первый квалификационный уровень	Инженер по охране труда			
	Специалист			
	Программист			
	Бухгалтер			
	Специалист по кадрам			
	Архитектор			
	Инженер			
	Экономист			
	Инженер-технолог			
	Инженер-энергетик			
	Инженер-конструктор			
	Конструктор			
	Архивариус (специалист)			
	Специалист по мониторингу цен			
	Программист инженер)			

1	2	3	4	5
Второй квалификационный уровень	Архитектор 1 категории		3,000	7800
	Инженер 1 категории			
	Конструктор 1 категории			
	Бухгалтер 1 категории			
	Специалист по земельным отношениям			
	Энергетик			
	Кадастровый инженер			
	Сметчик			
Третий квалификационный уровень	Заведующий отделом		1,950	5070
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий юрисконсульт		3,500	9100
	Ведущий архитектор			
	Ведущий инженер			
	Ведущий инженер-конструктор			
	Ведущий инженер-технолог			
	Ведущий инженер-энергетик			
	Ведущий специалист			
	Геодезист			

1	2	3	4	5
	Инженер по обследованию зданий и сооружений			
Пятый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера		3,510	9126
	Главный консультант			
	Главный специалист			
	Специалист по закупкам			
	Главный специалист-юрисконсульт			
Шестой квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела		4,150	10790
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000	3,900	11700
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела			
Второй квалификационный уровень	Главный конструктор		4,500	13500
	Главный архитектор			
	Главный инженер			

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственных учреждений
Кемеровской области - Кузбасса,
подведомственных Министерству
строительства Кузбасса

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса,
подведомственных Министерству строительства Кузбасса,
осуществляющих профессиональную деятельность
по общепромышленным и отраслевым (в сфере градостроительной
деятельности) 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		3,100	6820
Четвертый квалификационный уровень	Водитель-механик		3,510	7722