



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от « 10 » августа 2021 г. № 480  
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате  
труда работников государственных учреждений  
Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Министерству туризма и  
молодежной политики 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» и в целях совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений в сферах туризма и молодежной политики Кемеровской области – Кузбасса Правительство Кемеровской области – Кузбасса п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству туризма и молодежной политики Кузбасса.

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Кемеровской области – Кузбасса при утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений в сферах туризма и молодежной политики руководствоваться настоящим постановлением.

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

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Правительства Кемеровской области – Кузбасса (по вопросам культуры, спорта и туризма) Алексева С.И.

5. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 26.03.2020.

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



И.Ю. Малахов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Кемеровской области – Кузбасса  
от 10 августа 2021 г. № 480

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников государственных  
учреждений Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Министерству туризма и  
молодежной политики Кузбасса**

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству туризма и молодежной политики Кузбасса (далее – Примерное положение), разработано в целях регулирования оплаты труда работников:

а) государственных молодежных учреждений Кемеровской области – Кузбасса (далее также – молодежные учреждения);

б) государственных учреждений по туризму Кемеровской области – Кузбасса (далее также – учреждения по туризму).

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству туризма и молодежной политики Кузбасса (далее соответственно – учреждения, Министерство), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Условия оплаты труда работников включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.3. Оплата труда работников, 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.

1.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. 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.

1.7. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Примерным положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с нормативным правовым актом об оплате труда работников учреждения, утвержденным в установленном порядке.

## 2. Основные условия оплаты труда работников

Заработная плата работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = \text{Ор} + (\text{Ор} \times \text{К2}) + (\text{Ор} \times \text{К3}) + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата работника, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1})$ , где:

О – минимальный размер оклада по профессиональным квалификационным группам, руб.;

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

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень;

К3 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.1. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) применяются:

для руководителей и служащих государственных молодежных учреждений Кемеровской области – Кузбасса – в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению;

для работников государственных молодежных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, – в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению;

для руководителей и служащих государственных учреждений по туризму Кемеровской области – Кузбасса – в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению;

для работников государственных учреждений по туризму Кемеровской области – Кузбасса, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, – в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для квалификационного уровня должностей по соответствующим ПКГ с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

Размер оклада (должностного оклада) рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

2.4. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по различным основаниям осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается руководителям и специалистам молодежных учреждений, учреждений по туризму, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», соответствующие профилю учреждения, или имеющим почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», почетное звание «Выдающийся путешественник России», – в размере 0,1, за ученую степень – в размере 0,2.

2.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

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

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

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

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

2.9. При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.10. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, не учтенных в пункте 2.9 настоящего Примерного положения, устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

2.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень

оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, Министерства.

2.12. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, Министерства 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, Министерства на установленную численность государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, Министерства и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством до руководителей учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения 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).

2.13. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения 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, Министерства.

Указанное в настоящем пункте сопоставление производится на 1 января каждого года исходя из установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий календарный год.

### 3. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

выплаты молодым специалистам;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации (в случае его наличия в учреждении).

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

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

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, формируемого согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (в случае его наличия в учреждении).

Кроме того, на формирование указанного фонда направляются средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда.

3.1.1. К выплатам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ относятся:

достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы;

выплата к должностному окладу в размере 20 процентов устанавливается за наличие нагрудного знака «Турист России», нагрудного знака «Почетный турист Кузбасса». При наличии у работника 2 оснований (наличие 2 и более нагрудных знаков) выплата к должностному окладу производится по одному основанию со дня его присвоения;

прочие выплаты, установленные в локальном акте учреждения.

3.1.2. Работникам учреждений дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты в процентах к должностному окладу за выслугу лет (далее – выплата за выслугу лет), устанавливается выплата за выслугу лет в следующих размерах:

#### Руководители и специалисты

При стаже работы	Размер надбавки
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

#### Другие служащие, рабочие

При стаже работы	Размер надбавки
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

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

а) время работы в органах государственной власти и местного самоуправления;

б) время работы в организациях туризма, в молодежных организациях – для работников молодежных учреждений; в организациях по туризму – для работников учреждений по туризму;

в) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

г) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в молодежные



организации, организации по туризму;

д) время обучения работников молодежных организаций, организаций по туризму в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

е) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в молодежных организациях, организациях по туризму;

ж) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет – работникам, состоявшим в трудовых отношениях со специализированными молодежными организациями, организациями по туризму.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее – отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательной организации, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, указанная выплата устанавливается ему с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя государственного молодежного учреждения, учреждения по туризму, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, утверждаемой приказом руководителя учреждения.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

3.1.3. Выплата молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

Статус молодого специалиста в учреждении определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование, приступивший к деятельности в учреждении на основании трудового договора. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет с момента заключения трудового договора.

В случае перевода из одной организации (государственное молодежное учреждение, учреждение по туризму) в другую (государственное молодежное учреждение, учреждение по туризму соответственно) статус за молодым специалистом сохраняется и срок его действия не прерывается при условии, что молодой специалист приступил к трудовой деятельности в течение трех месяцев с даты завершения трудовой деятельности в предыдущей организации.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в случае:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 4 лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5–8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в течение 1 года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня в соответствии со

статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до 1 года;

640 рублей – при стаже работы от 1 года до 2 лет;

420 рублей – при стаже работы от 2 до 3 лет;

1060 рублей – при стаже работы до 3 лет и при наличии диплома с отличием.

Выплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

При стаже работы свыше 3 лет выплата молодым специалистам не производится.

3.1.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы, а также иные поощрительные и разовые выплаты.

При определении размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.1.5. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана разовая материальная помощь при особых обстоятельствах: смерть близких родственников, болезнь и другое.

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2.1. Оплата труда работников, 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.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.2.2. Районный коэффициент к заработной плате работников учреждений устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.2.3. 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.

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

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

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.2. Руководителям учреждений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждается Министерством.

Порядок и размеры компенсационных и стимулирующих выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам предусматриваются положением об оплате труда учреждения или положением о стимулировании работников учреждения.

4.3. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются Министерством с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения за счет централизованного фонда – не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{у} \times 3\%$ , где:

ФОТ<sub>ц</sub> – централизованный фонд учреждения;

ФОТ<sub>у</sub> – фонд оплаты труда учреждения;

3% – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премияльные выплаты руководителю учреждения.

Порядок премирования и размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются Министерством с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения, достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения и среднемесячной заработной платы в Кемеровской области – Кузбассе, Примерного положения о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

4.4. Министерство устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового

обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

## 5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Примерным положением.

## 6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

6.3. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Примерное положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области – Кузбасса.

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений  
Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Министерству  
туризма и молодежной политики  
Кузбасса

**Рекомендуемые размеры  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
с учетом повышающих коэффициентов руководителей и служащих  
государственных молодежных учреждений Кемеровской области –  
Кузбасса**

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессиональной группе, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня профессиональной квалификационной группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	2600		
<b>1 квалификационный уровень</b>			
Специалист, бухгалтер		3,0803	8009
<b>5 квалификационный уровень</b>			
Главный специалист		3,3238	8642

1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня профессиональной квалификационной группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	3000		
Начальник отдела		3,121	9363



Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений  
Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Министерству  
туризма и молодежной политики  
Кузбасса

**Рекомендуемые размеры  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
с учетом повышающих коэффициентов работников государственных  
молодежных учреждений Кемеровской области – Кузбасса,  
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям  
рабочих**

№ п/п	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышаю- щего коэффици- ента к окладу (должност- ному окладу), ставке заработной платы	Оклад (должност- ной оклад), ставка заработ- ной платы по професси- ональной группе, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	2000		
<b>1 квалификационный уровень</b>				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4955	2991

1	2	3	4	5
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,5615	3123
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,642	3284
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2200		
<b>1 квалификационный уровень</b>				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,5668	3447
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,7340	3815
<b>2 квалификационный уровень</b>				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,9272	4240

1	2	3	4	5
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4361	4653
3 квалификационный уровень				
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,5858	5138

Приложение № 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений  
Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Министерству  
туризма и молодежной политики  
Кузбасса

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы с учетом повышающих коэффициентов  
руководителей и служащих государственных учреждений по туризму  
Кемеровской области – Кузбасса**

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессиональной группе, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	2600		
1 квалификационный уровень			
Специалист по кадрам, специалист, юрисконсульт		7,9646	20708
4 квалификационный уровень			
Бухгалтер (ведущий), экономист (ведущий)		8,3838	21798

1	2	3	4
5 квалификационный уровень			
Главный специалист, консультант		8,803	22888
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	3000		
Начальник отдела		9,0826	27248

Приложение № 4  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений  
Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Министерству  
туризма и молодежной политики  
Кузбасса

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы с учетом повышающих коэффициентов работников  
государственных учреждений по туризму Кемеровской области –  
Кузбасса, осуществляющих профессиональную деятельность по  
профессиям рабочих**

Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, ставка по ПКГ, рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессиональной группе, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2200		
1 квалификационный уровень			
Водитель автомобиля		4,954	10899
Характеристика работ: управление легковыми автомобилями всех типов, грузовыми автомобилями (автопоездами) всех типов			

1	2	3	4
<p>грузоподъемностью до 10 тонн (автопоездами – по суммарной грузоподъемности автомобиля и прицепа), автобусами габаритной длиной до 7 метров;</p> <p>управление подъемным механизмом самосвала, крановой установкой автокрана, насосной установкой автоцистерны, холодильной установкой рефрижератора, подметально-уборочными механизмами и другим оборудованием специализированных автомобилей; заправка автомобилей топливом, смазочными материалами и охлаждающей жидкостью;</p> <p>проверка технического состояния и прием автомобиля перед выездом на линию, сдача его и постановка на отведенное место по возвращении в автохозяйство;</p> <p>подача автомобилей под погрузку и разгрузку грузов и контроль за погрузкой, размещением и креплением груза в кузове автомобиля;</p> <p>устранение возникших во время работы на линии мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов;</p> <p>объявление водителем автобуса остановочных пунктов и порядка оплаты проезда с использованием радиоустановки, установка компостеров, продажа абонементных книжек на остановочных пунктах;</p> <p>оформление путевых документов</p>			

Приложение № 5  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений  
Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Министерству  
туризма и молодежной политики  
Кузбасса

**Примерное положение  
о распределении централизованного фонда стимулирования  
руководителей государственных молодежных учреждений и  
государственных учреждений по туризму  
Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству  
туризма и молодежной политики Кузбасса**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей государственных молодежных учреждений и государственных учреждений по туризму Кемеровской области – Кузбасса (далее – учреждения), повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителя учреждения производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного Министерством туризма и молодежной политики Кузбасса.

1.3. Размер централизованного фонда руководителя учреждения определяется в пределах (не более 3 процентов) доведенных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

1.4. Конкретный процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителя учреждения определяется Министерством туризма и молодежной политики Кузбасса. При определении процентов централизации могут учитываться размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителя учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения.

Централизованный фонд проставляется в штатном расписании учреждения отдельной строкой.



1.5. Неиспользованные средства централизованного фонда руководителя учреждения направляются на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

## 2. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям учреждений

2.1. Руководители государственных молодежных учреждений и учреждений по туризму премируются по итогам работы по результатам выполнения их должностных обязанностей.

Периодичность премиальных выплат по итогам работы, целевые показатели деятельности учреждений, показатели стимулирования руководителей учреждений, критерии оценки деятельности руководителя учреждения устанавливаются положением о распределении централизованного фонда, утвержденным Министерством туризма и молодежной политики Кузбасса.

2.2. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных положением (уставом) учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.3. Для начисления премии руководители учреждений представляют отчеты о выполнении целевых показателей деятельности учреждений за соответствующий период деятельности.

2.4. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений может быть создана комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений и стимулирования руководителей учреждений (далее – комиссия), состав и полномочия которой определяются Министерством туризма и молодежной политики Кузбасса.

В случае образования комиссии руководитель учреждения имеет право присутствовать на ее заседаниях и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Министерства туризма и молодежной политики Кузбасса о премировании руководителя учреждения.

2.5. Выплата премии руководителям учреждений за соответствующий период для начисления премии производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа Министерства туризма и молодежной политики Кузбасса.

2.6. Решение Министерства туризма и молодежной политики Кузбасса о премировании доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

2.7. Условия премирования руководителей учреждений должны быть внесены в трудовой договор, заключаемый между руководителем учреждения и Министерством туризма и молодежной политики Кузбасса.

2.8. Внесение изменений в условия премирования руководителей учреждений, установленные в трудовых договорах (изменения размеров и сроков), осуществляется путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.9. Премии не начисляются и не выплачиваются в случае нарушения руководителем трудовой дисциплины, выразившегося в невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, нормативных правовых актов учредителя и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению, а также в случае нарушений действующего законодательства, значительного снижения показателей оценки эффективности деятельности учреждения, нарушения финансовой, налоговой дисциплины, нарушений при осуществлении закупок для нужд учреждения.

Руководителю, получившему взыскание, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором допущено нарушение, не начисляются.

2.10. Допускается выплата разовых премий и материальной помощи руководителям учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю, за вычетом начисленных сумм премий за фактически отработанное время, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя учреждения.

### 3. Примерный перечень показателей стимулирования руководителя учреждения, на основании которых руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты

#### 3.1. Общие показатели:

3.1.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Кемеровской области – Кузбасса в части, касающейся деятельности учреждения, – количество выявленных нарушений в актах проверок деятельности учреждения на предмет соответствия его деятельности нормам законодательства.

3.1.2. Соблюдение приказов и поручений министра туризма и молодежной политики Кузбасса – количество фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений министра туризма и молодежной политики Кузбасса.

3.2. Показатели, связанные с использованием имущества, переданного в оперативное управление:

3.2.1. Ведение учета имущества, переданного в оперативное управление, обеспечивающего полноту и достоверность данных об имуществе, – количество выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения.

3.2.2. Обеспечение сохранности имущества, переданного в оперативное управление, – число случаев утраты имущества вследствие порчи, хищения, пожара и по иным причинам.

3.2.3. Использование имущества, переданного в оперативное управление, по целевому назначению – количество выявленных фактов нецелевого использования имущества.

3.3. Показатели, связанные с финансово-экономическими результатами деятельности подведомственного учреждения:

3.3.1. Соблюдение выделенных объемов бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств при принятии подведомственным учреждением денежных обязательств – количество выявленных фактов принятия денежных обязательств, не обеспеченных источниками финансирования.

3.3.2. Достижение определенных объемов кредиторской задолженности подведомственного учреждения – количество фактов просроченной кредиторской задолженности подведомственного учреждения.

3.3.3. Достижение определенных объемов дебиторской задолженности подведомственного учреждения – количество фактов просроченной дебиторской задолженности подведомственного учреждения.

3.3.4. Достижение определенных объемов доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности подведомственного учреждения – процент выполнения плана доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности подведомственного учреждения (в том числе по источникам получения доходов).

3.4. Показатели, связанные с предоставлением государственных услуг, утвержденные Министерством туризма и молодежной политики Кузбасса для определенного типа учреждений.

3.4.1. Достижение определенного объема (содержания) оказания государственной услуги (выполнения работы).

3.4.2. Достижение определенного уровня качества оказания государственной услуги (выполнения работы).

3.5. Показатели, отнесенные к объемным показателям деятельности учреждений и характеризующие масштаб руководства учреждением.

3.6. Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения к среднемесячной заработной плате в Кемеровской области – Кузбассе.

3.7. Дополнительные показатели, утвержденные Министерством туризма и молодежной политики Кузбасса.