



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 20 » сентября 2022 г. № 640

г. Кемерово

**Об увеличении окладов (должностных окладов)
и внесении изменений в постановление
Правительства Кемеровской области – Кузбасса
от 10.07.2019 № 432 «Об утверждении Примерного
положения об оплате труда работников
государственного казенного учреждения «Центр
информационных технологий Кузбасса»**

В соответствии с постановлением Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 17.06.2022 № 378 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса», распоряжением Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 23.06.2022 № 325-р «Об увеличении предельной штатной численности государственного казенного учреждения «Центр информационных технологий Кузбасса» и внесении изменения в распоряжение Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 14.06.2019 № 341-р «О создании государственного казенного учреждения Кемеровской области «Центр информационных технологий Кемеровской области» Правительство Кемеровской области – Кузбасса постановляет:

1. Увеличить с 01.06.2022 на 10 процентов оклады (должностные оклады) работников государственного казенного учреждения «Центр информационных технологий Кузбасса».

2. Внести в Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр информационных технологий Кузбасса» (далее – Примерное положение), утвержденное постановлением Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 10.07.2019 № 432 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр информационных технологий Кузбасса» (в редакции постановлений Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 12.03.2020 № 124, от 30.09.2021 № 598, от 29.03.2022 № 164, от 19.04.2022 № 231), следующие изменения:

2.1. Пункт 2.6 изложить в следующей редакции:

«2.6. Оклады (должностные оклады) работников по профессионально-квалификационным группам, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, приведены в приложении №1 к настоящему Положению, оклады (должностные оклады) работников по профессионально-квалификационным группам, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, приведены в приложении №2 к настоящему Положению.».

2.2. В пункте 3.1:

2.2.1. Абзац четвертый после слов «в выходные и нерабочие праздничные дни,» дополнить словами «в ночное время,».

2.2.2. Подпункт 3.1.2.1 изложить в следующей редакции:

«3.1.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него выполнения дополнительной работы в пределах рабочего дня (смены) установленной продолжительности.

Размер доплаты (не более 80 процентов оклада (должностного оклада), по совмещаемой профессии (должности) и срок, на который она устанавливается, утверждаются приказом руководителя учреждения конкретному работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном размерах.».

2.2.3. Дополнить подпунктом 3.1.2.4 следующего содержания:

«3.1.2.4. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Общая продолжительность рабочего времени (включая ночное) одного работника не должна превышать годовой нормы рабочего времени.».

2.3. Пункт 3.2 изложить в следующей редакции:

«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;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном

отношении к окладу (должностному окладу). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения.

3.2.1. Выплаты 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)
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 и по согласованию с профсоюзной организацией.

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

3.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются 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 устанавливается не более 200 процентов к окладу (должностному окладу) на основании приказа руководителя учреждения.

Основанием для изменения размера или прекращения соответствующей выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения с указанием причины. Лишение ежемесячной выплаты работника 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.

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 категории рабочих профессий в размере до 30 процентов к окладу (должностному окладу).

Основными критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ являются:

- добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- безаварийная работа, безотказная работа обслуживаемого оборудования;

- отсутствие жалоб на качество выполняемых работ;

- эффективность и своевременность выполняемых работ.

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 работнику, допустившему

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. Премииальные выплаты по итогам работы.

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

Единовременные поощрения выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

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 окладу (должностному окладу).».

2.4. Пункты 4.1, 4.2 изложить в следующей редакции:

«4.1. С целью материального стимулирования работникам учреждения (как правило при уходе в ежегодный отпуск) выплачивается материальная помощь. Материальная помощь руководителям, специалистам и служащим по основному месту работы выплачивается в размере двух окладов (должностных окладов).

Работникам рабочих профессий по основному месту работы - в размере двух с половиной окладов (должностных окладов).

Заявление о выплате материальной помощи подается работником на имя руководителя учреждения.

Материальная помощь за неполный календарный год (при приеме на работу и увольнении) начисляется и выплачивается пропорционально отработанному периоду времени. Если работник получил материальную помощь и не отработал полагающийся временной период в полном объеме (календарный год), при увольнении из учреждения при окончательном

расчете производится удержание излишне выплаченной материальной помощи. В случае неполучения работником материальной помощи в текущем календарном году производится начисление и выплата материальной помощи в конце текущего календарного года.

4.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения по основному месту работы предусмотрены единовременные поощрения и выплаты:

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

в связи с выходом на пенсию;

в связи с рождением ребенка;

к профессиональным праздникам;

в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;

единовременная материальная помощь в случаях смерти близких родственников, медицинской операции, временной нетрудоспособности в результате длительной болезни, кражи имущества, потери имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях по решению руководителя учреждения на основании заявления работника.

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

2.5. Приложение к Примерному положению изложить в новой редакции согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

2.6. Дополнить Примерное положение приложением №2 согласно приложению №2 к настоящему постановлению.

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 экономическому развитию и цифровизации) Ващенко С.Н.

5. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.06.2022.

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



И.Ю. Малахов

Приложение №1
к постановлению Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 20 сентября 2022 г. № 640

«Приложение №1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного казенного
учреждения «Центр
информационных технологий
Кузбасса»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2130		
Первый квалификационный уровень	Дежурный		4,2037	8954
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством		4,7522	10455
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		

1	2	3	4	5
Первый квалификационный уровень	Специалист		4,5511	11833
	Бухгалтер		4,5511	11833
	Юрисконсульт		4,5511	11833
	Инженер		4,5511	11833
Пятый квалификационный уровень	Консультант		5,3326	13865
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3 000		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела		4,6380	13914
	Начальник сектора		4,6216	13865

».

Приложение №2
к постановлению Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 20 сентября 2022 г. № 640

«Приложение №2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного казенного
учреждения «Центр
информационных технологий
Кузбасса»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) общеотраслевых
профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2000		
Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		3,025	6050
	Уборщик служебных помещений		2,75	5500
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Слесарь-сантехник		3,3772	7430
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		3,5531	7817