



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 1 июня 2023 г. № 336
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об оплате
труда работников государственного автономного
учреждения «Агентство по туризму 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 **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Агентство по туризму Кузбасса».

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

3. Признать утратившими силу постановления Правительства Кемеровской области – Кузбасса:

от 10.08.2021 № 480 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству туризма и молодежной политики Кузбасса»;

от 07.02.2022 № 59 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 10.08.2021 № 480 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству туризма и молодежной политики Кузбасса»;

от 29.08.2022 № 577 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 10.08.2021 № 480 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству туризма и молодежной политики Кузбасса».

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

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

6. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

Первый заместитель Губернатора
Кемеровской области – Кузбасса –
председатель Правительства
Кемеровской области – Кузбасса



И.В. Середюк

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 1 июня 2023 г. № 336

**Примерное положение
об оплате труда работников государственного
автономного учреждения «Агентство
по туризму Кузбасса»**

Настоящее Примерное положение об оплате труда государственного автономного учреждения «Агентство по туризму Кузбасса» (далее – Примерное положение) разработано в целях регулирования оплаты труда работников государственного автономного учреждения «Агентство по туризму Кузбасса» (далее – ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса»).

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» (далее – работники учреждения), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», его заместителей и главного бухгалтера, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Условия оплаты труда работников учреждения 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 учреждения, 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 учреждения.

1.3. 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.

1.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» услуг,

ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» может привлекать помимо работников учреждения, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников учреждения на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников учреждения (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 учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. При выплате заработной платы работнику учреждения ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» 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 ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» 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 учреждения

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = О_p + (О_p \times K_2) + (О_p \times K_3) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата работника учреждения, руб.;

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

$$О_p = (О \times K_1), \text{ где:}$$

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

K₁ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K₂ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень;

K₃ – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику учреждения, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику учреждения, руб.

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

для руководителей, специалистов и служащих ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» – в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению;

для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, – в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением работников учреждения, 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 учреждения 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 учреждения 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 руководителю и специалистам ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», соответствующие профилю учреждения, или имеющим 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 учреждения 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 размерах принимается руководителем ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» персонально в отношении конкретного работника учреждения.

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 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, Министерства туризма Кузбасса (далее – Министерство).

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 руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса».

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 учреждения, 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 учреждения за выполненную работу 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 в соответствии с пунктами 2.11 - 2.13 настоящего Примерного положения.

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

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

Неиспользованные средства централизованного фонда ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», формируемого согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению, а также экономия фонда оплаты труда ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» направляются ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» 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).

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

3.1.1. При установлении выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учитывается:

интенсивность и напряженность работы (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и других);

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

прочие выплаты, установленные в локальном акте учреждения.

3.1.2. Работникам учреждения 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, специалисты и служащие

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

Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих

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) 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 организации по туризму;

д) время обучения работников 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 организациях по туризму;

ж) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет – работникам, состоявшим в трудовых отношениях с 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения 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 ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника учреждения 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 ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса».

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 ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» 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 ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» на основании трудового договора. Статус молодого специалиста

действует в течение 3 лет с момента заключения трудового договора.

В случае перевода из одной организации в сфере туризма в другую организацию в сфере туризма статус молодого специалиста сохраняется и срок его действия не прерывается при условии, что молодой специалист приступил к трудовой деятельности в течение 3 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

3.1.5. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения 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 ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» на основании письменного заявления работника учреждения.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждения, 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 учреждения.

3.2.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, 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 учреждения устанавливается в размере 30 процентов от заработной платы работника учреждения, 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 учреждения.

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

4.1. Зарплата руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», его заместителей и главного бухгалтера ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» 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 руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» и главного бухгалтера ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса».

4.2. Руководителю ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», заместителям руководителя, главному бухгалтеру ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» утверждается Министерством.

Порядок и размеры компенсационных и стимулирующих выплат заместителям руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» и главному бухгалтеру ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» предусматриваются положением об оплате труда учреждения или положением о стимулировании работников учреждения.

4.3. Премияльные выплаты руководителю ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» 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 ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса».

Размер централизованного фонда ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{ц}} = \text{ФОТ}_{\text{у}} \times 3\%$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{ц}}$ – централизованный фонд ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса»;

$\text{ФОТ}_{\text{у}}$ – фонд оплаты труда ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса»;

3% – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премияльные выплаты руководителю ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса».

Порядок премирования и размеры премирования руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» устанавливаются Министерством с учетом результатов деятельности ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», достижения установленных ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» 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 руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

Экономия централизованного фонда ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» остается в распоряжении ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

4.4. Министерство устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», его заместителей, главного бухгалтера ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса», его заместителей, главного бухгалтера ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса») в кратности от 1 до 5.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников учреждения

5.1. По решению руководителя ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам учреждения, 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 учреждения не должны быть хуже, чем условия оплаты работников учреждения по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Примерным положением.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» утверждается руководителем ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителя, специалистов и служащих (профессии рабочих) ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса».

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

ГАУ «Агентство по туризму Кузбасса» вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

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 Кемеровской области – Кузбасса.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения «Агентство по
туризму Кузбасса»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов руководителей, специалистов и служащих государственного автономного учреждения «Агентство по туризму Кузбасса»

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	3303		
1 квалификационный уровень			
Специалист по кадрам, специалист, юрист-консульт		7,9646	26305
4 квалификационный уровень			
Бухгалтер (ведущий), экономист (ведущий)		8,3838	27689

1	2	3	4
5 квалификационный уровень			
Главный специалист, консультант		8,803	29074
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	3810		
Начальник отдела		9,0826	34603

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения «Агентство по
туризму Кузбасса»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов работников государственного автономного учреждения «Агентство по туризму Кузбасса», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2794		
1 квалификационный уровень			
Водитель автомобиля		4,954	13839
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; 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 № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
государственного автономного
учреждения «Агентство по
туризму Кузбасса»

**Примерное положение
о распределении централизованного
фонда стимулирования руководителя
государственного автономного учреждения
«Агентство по туризму Кузбасса»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя государственного автономного учреждения «Агентство по туризму Кузбасса» (далее – учреждение), 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 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 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 учреждения.

2. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения

2.1. Руководитель учреждения премируется по итогам работы по результатам выполнения должностных обязанностей.

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

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

2.3. Для начисления премии руководитель учреждения представляет отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения за соответствующий период деятельности.

2.4. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения может быть создана комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждения и стимулирования руководителя учреждения (далее – комиссия), состав и полномочия которой определяются Министерством туризма 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 Кузбасса о премировании руководителя учреждения.

2.5. Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период для начисления премии производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа Министерства туризма Кузбасса.

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

2.7. Условия премирования руководителя учреждения должны быть внесены в трудовой договор, заключаемый между руководителем учреждения и Министерством туризма Кузбасса.

2.8. Внесение изменений в условия премирования руководителя учреждения, 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 учреждения 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 руководителю учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю учреждения, 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 Кузбасса – количество фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений министра туризма 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 учреждения:

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

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

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

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

3.4. Показатели, связанные с предоставлением государственных услуг, утвержденные Министерством туризма 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 Кузбасса.