



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 декабря 2023 г. № 919
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
«Фонд имущества Кузбасса»**

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

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Фонд имущества Кузбасса».
2. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета по управлению государственным имуществом Кузбасса Казаченко О.А.
4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 09.08.2023.

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



И.В. Середюк

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 29 декабря 2023 г. № 919

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
«Фонд имущества Кузбасса»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Фонд имущества Кузбасса» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок и условия установления работникам государственного казенного учреждения «Фонд имущества Кузбасса» (далее – учреждение) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса».

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

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

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

1.7. 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 труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.8. 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 учредителя.

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

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также работающих неполное рабочее время, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – оклад, ставка заработной платы по ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

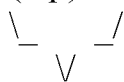
повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

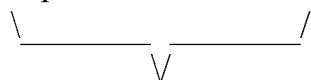
выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (O_p) + ((O_p) \times (K_2)) + KB + CB,$$



оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы



тарифная часть ЗП,

где:

$O_p = (O \times K_1)$;

ЗП – заработная плата работника, рублей;

O – минимальный размер оклада по ПКГ, рублей;

O_p – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

K_1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K_2 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB – компенсационные выплаты работнику, рублей;

CB – стимулирующие выплаты работнику, рублей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения определяется путем умножения минимального размера оклада, ставки заработной платы по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

Образованные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы включаются в штатное расписание учреждения и учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, занимающих общепрофессиональные

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

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.5. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также стажа его работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год) в размере до 2. Основанием для установления персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы является приказ руководителя учреждения.

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

3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера

В учреждении применяются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Согласно постановлению Совмина СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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), производятся в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. 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.

3.2. Выплаты стимулирующего характера

Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда.

3.2.1. Выплата за выслугу лет.

Работникам учреждения устанавливается выплата за выслугу лет. Назначение и начисление выплаты за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты, в следующих размерах:

При стаже работы	В процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Свыше 1 года до 3 лет	10
Свыше 3 лет до 8 лет	15
Свыше 8 лет до 13 лет	20
Свыше 13 лет до 18 лет	25
Свыше 18 лет	30

Выплата за выслугу лет выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Назначение выплаты за выслугу лет осуществляется работникам учреждения, занимающим основные должности и должности по внутреннему совместительству.

Работникам, занимающим должности на условиях внешнего совместительства в учреждении (имеющих основное место работы у другого работодателя), выплата за выслугу лет не начисляется.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основной работе.

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав и положение о которой утверждаются приказом руководителя учреждения.

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

общий стаж работы в учреждении;

время работы в государственных предприятиях Кемеровской области «Кузбасский расчетный центр» и «Агентство по оформлению прав на земельные участки» и государственном предприятии «Фонд имущества Кузбасса» до приема в учреждение;

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

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

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой (повышенной) надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности;

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

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

Основанием для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и установления ее размера является приказ руководителя учреждения.

Отмена или уменьшение размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику производится на основании приказа руководителя учреждения за конкретные упущения в работе, при несоответствии работника вышеуказанным критериям.

3.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Основными критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ являются:

эффективность управленческой деятельности, продуктивность реализации поставленных задач руководителем;

тщательность, точность в исполнении поручений работниками учреждения;

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

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований,

установленных для работы, выполняемой работником;

способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве;

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

положительная оценка и отсутствие замечаний к работе со стороны работников учреждения.

Основанием для назначения выплаты за качество выполняемых работ и установления ее размера является приказ руководителя учреждения.

Отмена или уменьшение размера ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ производится на основании приказа руководителя учреждения работнику, допустившему ухудшение качества выполняемой работы по указанным выше показателям.

3.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда за фактически отработанное время. Критериями для премирования и определения размеров премии за определенный период (месяц, квартал, год) являются:

контроль за техническим состоянием и сохранностью государственного имущества Кемеровской области – Кузбасса;

эффективное использование государственного имущества Кемеровской области – Кузбасса (сдача в аренду, своевременное списание, продажа имущества);

снижение просроченной задолженности арендаторов по договорам аренды и договорам возмещения эксплуатационных и административно-хозяйственных расходов в отчетном периоде;

добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Порядок премирования и назначения конкретных размеров премий по результатам выполнения разовых и иных поручений в отношении каждого работника производится в соответствии с положением об оплате труда и соответствующим локальным нормативным актом учреждения и оформляется приказом учреждения.

Премии могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по результатам выполнения разовых и иных поручений ограничивается средней заработной платой работника, исчисленной за предшествующие 12 календарных месяцев работы.

3.2.5. Иные поощрительные и разовые выплаты.

По решению руководителя учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда работникам по основному месту работы могут выплачиваться иные поощрительные и разовые выплаты:

единовременные поощрения;

материальная помощь.

Осуществление иных поощрительных и разовых выплат работникам производится без начисления районного коэффициента.

3.2.5.1. Единовременные поощрения производятся в следующих случаях:

в связи с государственными, профессиональными праздниками и праздничными датами – в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

в связи с юбилейными датами (лицам, достигшим 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста) – в размере до 2 окладов (должностного оклада), ставок заработной платы работника согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

в связи с выходом на пенсию – в размере, установленном руководителем учреждения.

3.2.5.2. В течение календарного года на основании письменного заявления работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск (по его заявлению) – в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

в случае смерти работника (по заявлению близких родственников (родители, дети, супруг (супруга), при представлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим) – в размере до 5 000 рублей;

в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруг (супруга), сестра, брат) при представлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим, – в размере до 5 000 рублей;

в связи с рождением ребенка (по заявлению работника при представлении копии свидетельства о рождении ребенка) – в размере до 5 000 рублей;

в связи с собственным бракосочетанием (однократно за весь период работы работника в учреждении при представлении копии свидетельства о бракосочетании) – в размере до 5 000 рублей;

в связи с трудной жизненной ситуацией, в том числе длительной болезнью и лечением работника и (или) членов его семьи (родители, супруг (супруга), дети) (на основании заявления работника и представления документов из органов и учреждений здравоохранения и социальной защиты), а также в связи с приобретением дорогостоящего лекарства, кражей имущества, утратой имущества в результате пожара и в других непредвиденных случаях (по заявлению работника при предъявлении подтверждающих документов) – в размере, установленном руководителем учреждения.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

4.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

4.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем учреждения на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) определяется учредителем в кратности от 1 до 5.

4.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется учредителем в кратности от 1 до 4.

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

4.5. Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждается учредителем.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя учреждения в соответствии с положением, указанным в абзаце первом настоящего пункта, с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

5. Заключительные положения

5.1. 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).

5.2. Учреждение самостоятельно определяет порядок расходования фонда оплаты труда в соответствии с утвержденным положением об оплате труда.

5.3. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа Кемеровской области – Кузбасса.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казенного учреждения
«Фонд имущества Кузбасса»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы работников государственного казенного
учреждения «Фонд имущества Кузбасса»,
занимающих общеотраслевые должности
руководителей, специалистов и служащих**

Квалификацион- ный уровень	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профес- сиональ- ной квалифи- кационной группе, рублей	Повышаю- щий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должност- ной оклад), ставка зарплатной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
Первый квалификацион- ный уровень	Комендант	4171	1,8343	7651
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
Третий квалификацион- ный уровень	Начальник хозяйственного отдела – водитель	4454	1,9998	8907

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
Третий квалификационный уровень	Документовед 1 категории	5525	2,3962	13239
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер; ведущий экономист; ведущий юрисконсульт; ведущий инженер; ведущий оценщик; ведущий программист; ведущий специалист; ведущий специалист по закупкам; ведущий специалист по кадрам	5836	2,8979	16912
Пятый квалификационный уровень	Главный специалист	6054	3,5679	21600
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела финансовой и контрактной системы; начальник организационно-правового отдела	6350	3,8446	24413

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
казенного учреждения
«Фонд имущества Кузбасса»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы работников государственного казенного
учреждения «Фонд имущества Кузбасса»,
осуществляющих профессиональную деятельность
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалификацион- ный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификацион- ной группе	Оклад по профессио- нальной квалифика- ционной группе, рублей	Повышаю- щий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должност- ной оклад), ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
Первый квалификацион- ный уровень	Дворник; уборщик служебных помещений	3798	1,5108	5738