



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 18 марта 2026 г. № 141  
г. Кемерово

**Об утверждении Примерного положения об  
оплате труда работников государственных  
учреждений Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Администрации  
Правительства Кузбасса, в  
сфере молодежной политики**

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

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Администрации Правительства Кузбасса, в сфере молодежной политики.

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

от 10.11.2023 № 727 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса»;

от 29.01.2024 № 29 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 10.11.2023 № 727 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса»;

от 20.06.2024 № 388 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 10.11.2023 № 727 «Об

утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Министерству науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса».

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в сетевом издании «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Правительства Кемеровской области – Кузбасса (по вопросам образования, науки и молодежной политики) Пятовского А.А.

5. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 13.02.2025.

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



А.А. Панов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Кемеровской области – Кузбасса  
от 18 марта 2026 г. № 141

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников государственных  
учреждений Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Администрации  
Правительства Кузбасса, в сфере молодежной политики**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Администрации Правительства Кузбасса, в сфере молодежной политики разработано в целях регулирования оплаты труда работников государственных автономных учреждений Кемеровской области – Кузбасса в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса».

1.2. Настоящее Примерное положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Администрации Правительства Кузбасса, в сфере молодежной политики (далее – учреждение), 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.

1.3. Для целей настоящего Примерного 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. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) 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.

1.5. 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.

1.6. В учреждениях, в отношении которых Администрация Правительства Кузбасса осуществляет функции и полномочия учредителя, расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, Администрации Правительства Кузбасса.

1.7. В целях настоящего Примерного положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, 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, на установленную численность государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Администрацией Правительства Кузбасса до руководителя учреждения.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, актами Губернатора Кемеровской области – Кузбасса или Правительства Кемеровской области – Кузбасса установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.9. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений 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. Указанное в настоящем пункте сопоставление производится на 1 января каждого года исходя из установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий календарный год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области – Кузбасса, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

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

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

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 работников, 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.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ), ставку заработной платы по ПКГ;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику учреждения

(структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);  
персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.5. Заработная плата работника рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор + (Ор \times К2) + КВ + СВ,$$

где:

ЗП – заработная плата работника, рублей;

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

$$Ор = (О \times К1),$$

где:

О – минимальный размер оклада по профессиональным квалификационным группам, рублей;

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

К2 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.6. Должности и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также повышающих коэффициентов по занимаемой должности работника учреждения по ПКГ применяются:

для руководителей, специалистов и служащих государственных автономных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Администрации Правительства Кузбасса, – в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению;

для работников государственных автономных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Администрации Правительства Кузбасса, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, – в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, за исключением работников учреждений, 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.

2.8. 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.

2.9. 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.

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

2.11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается руководителям, специалистам и служащим учреждений, имеющим почетное звание (нагрудный знак) по соответствующему профилю учреждения, в размере:

0,1 – для работников, имеющих почетные звания Российской Федерации категории «заслуженный», ученую степень кандидата наук;

0,2 – для работников, имеющих ученую степень доктора наук.

2.12. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности – со дня установления согласно приказу учреждения;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

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

2.13. 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.

2.14. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на

определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

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

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

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

2.18. 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.

2.19. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, не учтенных в пункте 2.18 настоящего Примерного положения, устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом пропорционально отработанному времени.

### **3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат**

3.1. 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. 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 новой системы 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 (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением

государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.3. Работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями 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».

3.4. 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.

3.5. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на определенный срок. Конкретный размер процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителем учреждения в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.6. 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 являются обязательными для внесения в трудовые договоры (дополнительные соглашения) работников учреждения.

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

3.8. 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.

3.9. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

3.10. 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.

3.11. 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 другие показатели);

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

обеспечение соблюдения норм законодательства при осуществлении деятельности учреждения;

успешное выполнение уставных задач учреждения, включая уровень исполнительской дисциплины;

прочие выплаты, установленные в локальном акте учреждения.

3.12. 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, служащие 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

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

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

- а) время работы в организациях сферы молодежной политики;
- б) время работы в органах государственной власти и местного самоуправления;
- в) время военной службы, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах;
- г) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет – работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением;
- д) иные периоды работы до приема в учреждение по специальности, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности.

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

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

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

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

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

3.19. В случае если у работника учреждения 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 учреждения сохраняется средний заработок, указанная выплата устанавливается ему с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.20. Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

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

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

предусмотренные действующим законодательством.

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

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

3.25. Под молодым специалистом понимается работник 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.

3.26. 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.

3.27. 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.

3.28. 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, испытание при приеме на работу не устанавливается в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.29. 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.

3.30. 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.

3.31. Водителям автомобилей может устанавливаться выплата за профессиональное мастерство в следующих размерах при соблюдении следующих условий:

25 процентов должностной ставки заработной платы – наличие водительского удостоверения на управление транспортными средствами категорий В, С, Д и стаж работы водителем более 5 лет;

15 процентов должностной ставки заработной платы – наличие водительского удостоверения на управление транспортными средствами категорий В, С, Д и стаж работы водителем менее 5 лет;

10 процентов должностной ставки заработной платы – наличие водительского удостоверения на управление транспортными средствами категорий В, С и стаж работы водителем менее 5 лет.

3.32. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и в соответствии с настоящим Примерным положением в пределах фонда оплаты труда.

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

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

3.34. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работника учреждения.

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

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

3.37. 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.

3.38. В целях поощрения работника за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных заданий, а также иные поощрительные и разовые выплаты. Премии устанавливаются и выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

3.39. Премии за выполнение особо важных и срочных заданий рекомендуется выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда на основании приказа руководителя учреждения.

3.40. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения могут устанавливаться иные единовременные выплаты:

премии к юбилейным датам (лицам, достигшим 50-, 55-, 60-, 65-летнего возраста), в связи с выходом на пенсию, к профессиональным праздникам и в других случаях;

материальная помощь в случаях смерти близких родственников, медицинской операции, длительной болезни, кражи имущества, потери имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях;

иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.41. В локальных нормативных актах учреждения может быть предусмотрена выплата материальной помощи работникам учреждения в размере до 2 должностных окладов 1 раз в календарный год в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на фонд оплаты труда.

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

3.43. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается Администрацией Правительства Кузбасса на основании письменного заявления руководителя учреждения.

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

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и

главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

4.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Примерным положением. Указанные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

Учредитель учреждения вправе централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

4.5. За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты руководителю учреждения.

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

4.7. На формирование централизованного фонда направляются средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда.

4.8. Администрацией Правительства Кузбасса устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работника 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.

Учреждение самостоятельно разрабатывает и утверждает положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Примерным положением.

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.

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

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений  
Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Администрации  
Правительства Кузбасса,  
в сфере молодежной политики

**Рекомендуемые размеры  
окладов (должностных окладов), ставок  
зарботной платы с учетом повышающих  
коэффициентов руководителей, специалистов и  
служащих государственных автономных  
учреждений Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Администрации  
Правительства Кузбасса, в  
сфере молодежной политики**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Должностной оклад, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1-й квалификационный уровень	Специалист; специалист (по закупкам); бухгалтер; специалист по кадрам; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; юрисконсульт	5758	2,0934	12054

1	2	3	4	5
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты; заместитель главного бухгалтера; заместитель начальника отдела; главные консультанты в отделах	7173	1,8520	13285
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела; начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник юридического отдела	7523	1,8726	14088

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных учреждений  
Кемеровской области – Кузбасса,  
подведомственных Администрации  
Правительства Кузбасса,  
в сфере молодежной политики

**Рекомендуемые размеры  
окладов общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Должностной оклад, рублей
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник; сторож (вахтер))	4500	1,0005	4503
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений)	4500	1,0448	4702
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4500	1,0985	4944

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5186	1,0002	5188
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель)	5186	1,1069	5741
2-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6095	1,0476	6386
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6095	1,1487	7002
3-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (механик)	7525	1,0274	7732

Приложение № 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственных автономных  
учреждений Кемеровской  
области – Кузбасса,  
подведомственных Администрации  
Правительства Кузбасса,  
в сфере молодежной политики

**Примерное положение  
о распределении централизованного фонда  
стимулирования руководителей государственных  
автономных учреждений Кемеровской области –  
Кузбасса, подведомственных Администрации  
Правительства Кузбасса,  
в сфере молодежной политики**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, подведомственных Администрации Правительства Кузбасса, в сфере молодежной политики (далее – учреждение), повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда, сформированного Администрацией Правительства Кузбасса.

1.3. Конкретный процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения определяется Администрацией Правительства 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.

1.4. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат руководителей учреждений**

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

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 в Администрацию Правительства Кузбасса.

2.4. Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период для начисления премии производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа Администрации Правительства Кузбасса.

2.5. Решение Администрации Правительства Кузбасса о премировании доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

2.6. 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.

2.7. Допускается выплата разовых премий и материальной помощи руководителю учреждения за счет средств экономии централизованного фонда.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя учреждения, положения о материальной помощи учреждения и приказа Администрации Правительства Кузбасса.

### **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.

3.1.2. Соблюдение приказов и поручений Администрации Правительства 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.

3.2.2. Обеспечение сохранности имущества, переданного в оперативное управление.

3.2.3. Использование имущества, переданного в оперативное управление, по целевому назначению.

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

3.3.1. Соблюдение целевого использования выделенных объемов бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств при принятии учреждением денежных обязательств.

3.3.2. Недопущение просроченной кредиторской задолженности (при доведенных лимитах бюджетных обязательств).

3.3.3. Недопущение необоснованной 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 Администрацией Правительства Кузбасса:

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