



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

08.08.2016

№ 303-П

г. Петропавловск-Камчатский

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П "О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края"

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края (далее – Примерное положение), согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края, привести положения об условиях оплаты труда работников в соответствие с Примерным положением.
3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня официального опубликования.



ГУБЕРНАТОР КАМЧАТСКОГО КРАЯ В.И. ИЛЮХИН

Примерное положение о системе оплаты
труда работников краевых государственных учреждений, подведомствен-
ных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчат-
ского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии со ста-
тей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Прави-
тельства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П "О подготовке к введению
отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений
Камчатского края" и включает в себя:

1) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников
краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству жи-
лищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края (далее - учре-
ждения), по профессиональным квалификационным группам, утвержденным
Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федера-
ции (далее - ПКГ);

2) порядок и условия оплаты труда работников учреждений, включая
условия, порядок и размер выплат компенсационного и стимулирующего ха-
рактера;

3) порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, его заме-
стителей, главного бухгалтера, включая условия, порядок и размер выплат ком-
пенсационного и стимулирующего характера.

1.2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых
окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, оклады (должностные окла-
ды) работников учреждений, занимающих должности служащих (работающих
по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не
ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на кален-
дарный год исходя из объема ассигнований краевого бюджета и средств, посту-
пающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Новые условия оплаты труда работников учреждений устанавлива-
ются с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству,
а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорцио-
нально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по
основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмести-
тельства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников учреждений зависит от сложности, ко-
личества, качества и результатов его труда и максимальным размером не огра-

ничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.7. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений устанавливается в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, устанавливается приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края (далее – Министерство).

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих по ПКГ должности служащих

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ по должностям служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) *, рублей
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	5935,0
	2 квалификационный уровень	6961,0
	5 квалификационный уровень	7454,0
"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	1 квалификационный уровень	8282,0

* Оклады (должностные оклады) заместителей начальников отделов учреждения рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов (должностных окладов) начальников соответствующих отделов.

2.3. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы.

2.4. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

2.5. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах годового фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

2.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 1,5.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге от 1 года до 3 лет - 0,1;

при выслуге от 3 лет до 8 лет - 0,15;

при выслуге от 8 лет до 15 лет - 0,2;

при выслуге свыше 15 лет - 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы и его размере принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы - 1,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.10. С учетом условий труда работника учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

2.11. Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 4

настоящего Примерного положения.

3.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

3.8. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.9. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

4. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Размеры и условия выплат, указанных в части 4.1 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федера-

ции.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Размер повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждений не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом положений настоящего раздела и мнения представительного органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.6. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- 1) районные коэффициенты;
- 2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый размер доплаты - 50 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия премирования руководителя учреждения

5.1. Премирование руководителя учреждения проводится с целью увеличения его заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

5.2. К премиальным выплатам относятся:

- 1) премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению Министра жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края (далее - министр).

Решение министра о премировании руководителя учреждения по итогам работы принимается на основании предложений (рекомендаций) Комиссии по оценке эффективности деятельности учреждений и эффективности работы руководителей учреждений (далее - Комиссия).

Состав и порядок работы Комиссии утверждаются приказом Министерства.

5.4. Размер премии руководителю учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия руководителя учреждения не ограничена.

5.5. Премирование по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) осуществляется с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам деятельности учреждения за соответствующий период времени.

5.6. Основным показателем деятельности учреждения является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий, связан-

ных с уставной деятельностью учреждения.

5.7. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения могут являться:

- 1) выполнение в полном объеме мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 2) своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для Министерства;
- 3) внедрение передовых методов работы и новых форм обслуживания;
- 4) финансово-экономические показатели:
 - а) кассовое исполнение утвержденных лимитов бюджетных обязательств;
 - б) соотношение бюджетного финансирования к доходам от иной, приносящей доход деятельности;
- 5) работа с кадрами:
 - а) текучесть кадров (годовой показатель);
 - б) повышение квалификации работников учреждения;
 - б) рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период и нормативными правовыми актами Правительства Камчатского края.

5.8. Премия руководителю учреждения по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) может быть увеличена в случае, если учреждением обеспечивается:

- 1) участие в реализации пилотных проектов;
- 2) внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;
- 3) проведение конкурсов на лучшего по профессии;
- 4) подготовка и проведение обучающих семинаров для работников.

5.9. Премия руководителю учреждения по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) может быть снижена или не выплачена полностью в случае:

- 1) нарушения финансовой, налоговой дисциплины при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- 2) нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- 3) отрицательной оценки деятельности учреждения министром;
- 3) нарушения законодательства Российской Федерации при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения;
- 4) низкого качества документов, направляемых в Правительство Камчатского края и Министерство.

5.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

6. Порядок и условия премирования заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П "О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края", могут устанавливаться следующие премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2) премия за образцовое качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- 1) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- 3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений учреждения.

6.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

6.4. При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

6.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

6.6. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работнику учреждения одновременно при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, и наградами Камчатского края в случаях, предусмотренных законодательством Камчатского края.

6.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

6.8. При премировании работника учреждения за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

1) интенсивность и напряженность работы;

2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

3) непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Камчатского края.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководителю и работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с заключением брака;

2) в связи с рождением ребенка;

3) в связи со смертью близких родственников - родителей, детей, супруга (супруги);

4) в связи с причиненным ущербом имуществу в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, совершения преступления;

5) в связи с заболеванием, получением травмы;

6) в связи с юбилейными датами.

7.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает министр на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 7.2 настоящего раздела.

7.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 7.2 настоящего раздела.