



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

07.06.2022 № 291-П

г. Петропавловск-Камчатский

О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 11.11.2008 № 356-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 11.11.2008 № 356-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края» следующие изменения:

1) преамбулу изложить в следующей редакции:

«В соответствии со статьями 135 и 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:»;

2) постановляющую часть изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству записи актов

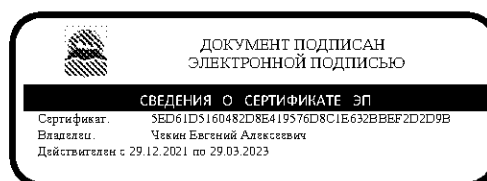
гражданского состояния и архивного дела Камчатского края, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2008 года.»;

3) приложение изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования.

Председатель Правительства
Камчатского края



Е.А. Чекин

Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 07.06.2022 № 291-П

«Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 11.11.2008 № 356-П

Примерное положение
о системе оплаты труда работников государственных учреждений,
подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния
и архивного дела Камчатского края

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьями 135 и 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» и включает в себя:

1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления;

3) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров;

4) другие вопросы оплаты труда.

2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, оклады (должностные оклады) работников государственных учреждений, подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края (далее – Агентство), занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

3. Утверждение новых условий оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству, осуществляются с учетом мнения представительного органа работников.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели,

производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

6. Предельная доля расходов оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений, подведомственных Агентству, устанавливается в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу государственных учреждений, подведомственных Агентству, устанавливается приказом Агентства.

7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений, подведомственных Агентству, в том числе обеспечивающих деятельность Агентства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Камчатского края и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, Агентства (далее – работники Агентства).

8. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Агентства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Агентства на численность работников Агентства в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Агентством до руководителей государственных учреждений, подведомственных Агентству.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственного учреждения, подведомственного Агентству, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственного учреждения, подведомственного Агентству, на численность работников государственного учреждения, подведомственного Агентству, в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

В случае изменения в течение финансового года объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Агентства, работников государственного учреждения, подведомственного Агентству, и (или) численности работников Агентства, работников государственного учреждения, подведомственного Агентству, осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников Агентства и (или) расчетного среднемесячного уровня оплаты работников государственного учреждения, подведомственного Агентству.

9. Положения частей 7 и 8 не распространяются на государственные учреждения, подведомственные Агентству, имеющие в штатных расписаниях должности работников, в отношении которых актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников
государственных учреждений, подведомственных Агентству,
по ПКГ по должности служащих

10. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений, подведомственных Агентству, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ по должностям служащих, утвержденным:

1) приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»:

Таблица

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня	11 586–13 967
2.	Должности работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня	15 699

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	10 719
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	10 827–14 075
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	14 075–14 834
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	15 699–17 236

11. По иным должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

12. Работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, могут устанавливаться:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу);
- 2) надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу);
- 3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

13. Решение об установлении надбавок, предусмотренных пунктами 1 и 2 части 12 настоящего раздела, к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер надбавок к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника государственного учреждения, подведомственного Агентству, на установленный размер процентной надбавки.

Выплата надбавок к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Условия, размер и критерии для установления надбавок к окладам (должностным окладам) устанавливаются приказом руководителя государственного учреждения, подведомственного Агентству.

14. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) может быть установлена работнику государственного учреждения, подведомственного Агентству, за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Решение об установлении процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем государственного учреждения, подведомственного Агентству, персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

15. Надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается руководителем государственного учреждения, подведомственного Агентству, работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им 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.

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

16. Рекомендуемые предельные размеры надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу):

- 1) при выслуге от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- 2) при выслуге от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- 3) при выслуге от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;
- 4) при выслуге свыше 15 лет – 30 процентов.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника государственного учреждения, подведомственного Агентству, на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

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

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

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

18. С учетом условий труда работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

19. Премирование работников государственных учреждений, подведомственных Агентству, осуществляется в соответствии разделом 6 настоящего Примерного положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству, по ПКГ по профессиям рабочих

20. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений, подведомственных Агентству, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	8 771–10 178

21. По профессиям рабочих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

22. Работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, могут устанавливаться:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу);

2) надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу);

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

23. Решение об установлении надбавок, предусмотренных пунктами 1 и 2 части 22 настоящего раздела, к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер надбавок к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения, подведомственного Агентству, на установленный размер процентной надбавки.

Выплата надбавок к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Условия, размер и критерии для установления надбавок к окладам (должностным окладам) устанавливаются приказом руководителя государственного учреждения, подведомственного Агентству.

24. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) может быть установлена работнику государственного учреждения, подведомственного Агентству, за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Решение об установлении и размере процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем государственного учреждения, подведомственного Агентству, персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

25. Надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается руководителем государственного учреждения,

подведомственного Агентству, работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им 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.

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

26. Рекомендуемые предельные размеры надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу):

- 1) при выслуге от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- 2) при выслуге от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- 3) при выслуге от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;
- 4) при выслуге свыше 15 лет – 30 процентов.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника государственного учреждения, подведомственного Агентству, на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

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

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

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

28. С учетом условий труда работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

29. Премирование работников государственных учреждений, подведомственных Агентству, осуществляется в соответствии разделом 6 настоящего Примерного положения.

4. Условия оплаты труда

руководителей государственных учреждений, подведомственных Агентству, их заместителей и главных бухгалтеров

30. Заработная плата руководителей государственных учреждений, подведомственных Агентству, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой 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».

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Агентству, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

33. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Агентству, устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

34. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

35. Руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру государственного учреждения, подведомственного Агентству, может устанавливаться надбавка к должностному окладу стимулирующего характера – за выслугу лет, в следующих размерах:

- 1) при выслуге от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- 2) при выслуге от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- 3) при выслуге от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;
- 4) при выслуге свыше 15 лет – 30 процентов.

36. Размер надбавки к должностному окладу определяется путем умножения размера оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на установленный размер процентной надбавки.

Порядок и условия выплаты надбавки к окладу за выслугу лет регламентируется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата надбавки к окладу за выслугу лет осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

37. Условия и порядок премирования руководителя учреждения, а также критерии оценки эффективности его работы устанавливаются приказом Агентства.

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

39. Работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- 4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

40. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в части 39 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

41. Оплата труда работников подведомственных Агентству 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.

Размер повышения оплаты труда работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, занятым на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, 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 государственных учреждений, подведомственных Агентству, не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

42. Надбавки работникам подведомственных Агентству учреждений, допущенным к государственной тайне, устанавливаются в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

43. 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.

44. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам учреждений, подведомственных Агентству, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

45. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждений, подведомственных Агентству, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений, подведомственных Агентству, применяются:

- 1) районные коэффициенты;

2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

48. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

6. Порядок и условия премирования работников государственных учреждений, подведомственных Агентству

49. В целях поощрения работников за выполненную работу в подведомственных Агентству учреждениях, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

50. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

51. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании по итогам работы учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником 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 течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- 7) обязательное соблюдение трудовой дисциплины.

52. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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 нормативными правовыми актами.

53. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

54. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров – не менее 15 лет – 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет – 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников – не менее 15 лет – 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

55. В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

7. Другие вопросы оплаты труда

56. Руководителю и работникам государственных учреждений, подведомственных Агентству, при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь.

57. 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.

58. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает руководитель Агентства записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 57 настоящего раздела.

59. 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 57 настоящего раздела.».