



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

09.06.2022 № 302-П

г. Петропавловск-Камчатский

О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края»

Во исполнение пункта 2 постановления Правительства Камчатского края от 28.03.2022 № 139-П «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Камчатского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Камчатского края, Министерству культуры Камчатского края, Министерству здравоохранения Камчатского края, Министерству спорта Камчатского края, Министерству социального благополучия и семейной политики Камчатского края, Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры 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 краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края, согласно приложению к настоящему постановлению.

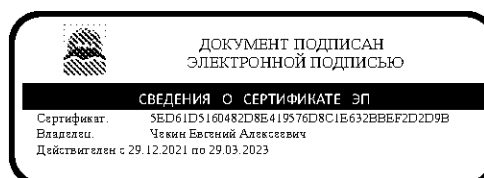
2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований в Камчатском крае при разработке Примерных положений о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры в Камчатском крае учитывать Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края, утвержденное настоящим постановлением.

3. 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.

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

Председатель Правительства
Камчатского края



Е.А. Чекин

Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 09.06.2022 № 302-П

«Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 12.11.2008 № 370-П

Примерное положение
о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений,
подведомственных Министерству культуры Камчатского края

1. Общие положения

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

2) перечень выплат компенсационного характера;

3) рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, а также критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителей краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края (далее – учреждения), заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров.

2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, оклады работников учреждений, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

3. 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.

4. Фонд оплаты труда работников учреждений (за исключением казенных учреждений) формируется на календарный год исходя из объема ассигнований

краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований краевого бюджета.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждений, устанавливается приказом Министерства культуры Камчатского края.

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, в том числе обеспечивающих деятельность Министерства культуры Камчатского края (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, Министерства культуры Камчатского края (далее – работники Министерства).

7. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Министерства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Министерства на численность работников Министерства в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством культуры Камчатского края до руководителей учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения 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 Министерства, работников учреждения и (или) численности работников Министерства, работников учреждения осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников Министерства и (или) расчетного среднемесячного уровня оплаты работников учреждения.

8. Положения частей 6 и 7 настоящего Примерного положения не распространяются на учреждения, 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 учреждений по ПКГ по должностям

служащих и профессиям рабочих

9. Рекомендуемые размеры основных должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица

№ п/п	ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии	Рекомендуемые размеры основных должностных окладов, руб.
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	9085–11902
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6028–10442
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	4953–6351
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	4036–4953

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

Таблица

№ п/п	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Рекомендуемые размеры основных должностных окладов, руб.
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4036–4465
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4953–9608
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые	5473–9817

	должности служащих третьего уровня»	
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	9085–11382

В случае, если должности служащих, включенных в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры основных должностных окладов устанавливаются по ПКГ;

3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

Таблица

№ п/п	ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок	Рекомендуемые размеры основных должностных окладов, руб.
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	6351–10442

В случае, если должности работников, включенных в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры основных должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

10. Рекомендуемые размеры основных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ по профессиям рабочих, утвержденным:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица

№ п/п	ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии	Рекомендуемые размеры основных окладов, руб.
1	2	3
1.	Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	4465
2.	Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»:	

3.	1 квалификационный уровень	4465–4953
4.	2 квалификационный уровень	5473–6028
5.	3 квалификационный уровень	6349
6.	4 квалификационный уровень	6985–7674

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица

№ п/п	ПКГ профессий рабочих	Рекомендуемые размеры основных окладов, руб.
1	2	3
1.	Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
2.	1 квалификационный уровень	3785–4036
3.	2 квалификационный уровень	4465
4.	Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
5.	1 квалификационный уровень	4465–4953
6.	2 квалификационный уровень	5473–6028
7.	3 квалификационный уровень	6349
8.	4 квалификационный уровень	6985–7674

11. Работникам учреждений по ПКГ по должностям служащих, работающим в сельской местности, оклады устанавливаются на 25 процентов выше по сравнению с окладом работников учреждений по ПКГ по должностям служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

12. Для работников из числа артистического и художественного персонала, установление оклада которых производится от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер оклада устанавливается пропорционально ее перевыполнению. В учреждениях, где применяется поспектакльная оплата труда работников из числа артистического персонала, расчет месячного оклада производится исходя из ставки за одно выступление и количества выступлений в месяц.

13. Высококвалифицированным работникам по ПКГ по профессиям рабочих, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах в

учреждениях, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, и тарифицированным на момент введения с 1 декабря 2008 года настоящего Примерного положения по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, устанавливаются оклады по четвертому квалификационному уровню ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня».

Оплата труда работников по ПКГ по профессиям рабочих высокой квалификации устанавливается строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством культуры Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

14. Работникам учреждений по ПКГ по должностям служащих, рекомендуемые размеры окладов по которым не определены, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем рекомендуемые оклады по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера

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

16. Условия оплаты труда руководителей учреждений 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».

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в отношении среднемесячной заработной платы руководителя учреждения в кратности от 1 до 5.

18. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Аналогичный порядок применяется в учреждениях при установлении должностного оклада художественному руководителю учреждения при условии

выполнения им функций заместителя руководителя учреждения.

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

20. В случае внутреннего совмещения руководителем или его заместителями в пределах рабочего времени по основной должности работы по иным должностям учреждения им могут быть установлены стимулирующие выплаты.

21. Условия и порядок премирования руководителя учреждения, а также критерии оценки эффективности его работы устанавливается приказом Министерства культуры Камчатского края.

22. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут выплачиваться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения.

4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников учреждений

23. Работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, по решению руководителя учреждения могут устанавливаться индивидуальные условия оплаты труда на срок до 1 года.

Также 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.

24. Индивидуальные условия оплаты труда определяются по соглашению сторон трудового договора.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Работникам учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. 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.

28. 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. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах 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.

29. Размеры и условия выплат, указанных в части 28 настоящего Примерного положения, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

30. 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 работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требования 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.

31. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, при 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.

32. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном повышении оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время – 35 процентов части оклада за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

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

35. К заработной плате работников учреждений применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

37. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы.

38. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество

выполнения работ;

4) повышающий коэффициент к окладу для работников центральных государственных библиотек Камчатского края;

5) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

39. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам, предусмотренных частью 38 настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством культуры Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Повышающие коэффициенты к окладам не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников учреждения, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя учреждения.

Рекомендуемые размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в частях 40–45 настоящего Примерного положения.

40. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу – 2,0.

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

41. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры. Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- 1) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;
- 2) при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,15;
- 3) при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 0,2;
- 4) при выслуге 15 лет – 0,3.

42. Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ может быть установлен работнику за интенсивность и высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ – 0,15.

43. Работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков может быть установлен повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ. Применение повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ:

1) за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный» – 0,10;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» – 0,15;

3) за знание и использование в работе одного и более иностранных языков – 0,10.

44. Работникам центральных государственных библиотек Камчатского края за оказание методических и координационных функций, за работу с инвалидами может быть установлен повышающий коэффициент к окладу. Применение повышающего коэффициента к окладу для работников центральных государственных библиотек Камчатского края не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу – 0,15.

45. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается следующим категориям работников по рекомендуемым размерам повышающих коэффициентов:

1) научный сотрудник – 0,05;

2) старший научный сотрудник – 0,07;

3) ведущий научный сотрудник – 0,10;

4) главный научный сотрудник – 0,15.

46. Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и впервые заключившим с учреждением трудовой договор, устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Право на

установление повышающего коэффициента сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или высшем профессиональном образовании. Рекомендуемые предельные размеры повышающих коэффициентов к окладу:

- 1) в первый и второй год работы – 0,4;
- 2) в третий год работы – 0,3.

47. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

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

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

49. Порядок премирования работников учреждения определяется локальным нормативным актом учреждения, предусматривающим учет мнения выборного профсоюзного органа при принятии руководителем учреждения решения о премировании работников учреждения.

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

51. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- 1) интенсивность и напряженность работы;
- 2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- 3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 4) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных государственных программ.

52. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда.

53. 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.

54. Размеры премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

55. 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).

56. 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

57. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

58. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников

филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.».