



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

30.12.2022 № 790-П

г. Петропавловск–Камчатский

О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 11.11.2008 № 354-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и развития кадрового потенциала Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 11.11.2008 № 354-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и развития кадрового потенциала 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 Министерству труда и

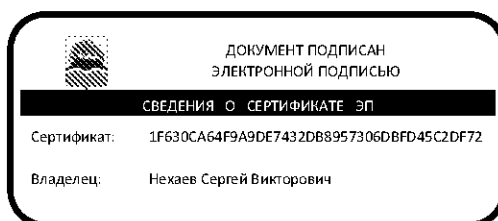
развития кадрового потенциала Камчатского края, согласно приложению к настоящему постановлению.

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, действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2022 года.

Исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Камчатского края



С.В. Нехаев

Приложение
к постановлению Правительства
Камчатского края
от 30.12.2022 № 790-П

«Приложение
к постановлению Правительства
Камчатского края
от 11.11.2008 № 354-П

Примерное положение
о системе оплаты труда работников краевых
государственных учреждений, подведомственных Министерству
труда и развития кадрового потенциала Камчатского края

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с 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);

2) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим Положением, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением и критерии их установления;

3) условия оплаты труда директоров краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и развития кадрового потенциала Камчатского края (далее – учреждения), заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров.

2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, оклады работников, 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. Утверждение новых условий оплаты труда работников учреждений осуществляется 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 работника предельными размерами не ограничивается.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждений устанавливается приказом Министерства труда и развития кадрового потенциала Камчатского края (далее – Министерство).

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

8. 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 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.

9. Положения частей 7 и 8 настоящего 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

10. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей 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»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3959–4379
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5044–6751
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	6148–12087
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	8953–13026

11. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и 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»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3711–3959
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	4545–5048

12. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент;
- 2) повышающий коэффициент за выслугу лет;
- 3) повышающий коэффициент за интенсивность и качество выполнения работ.

13. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного Министерством.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов приведены в частях 14–16 настоящего Положения.

14. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0.

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

15. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах государственной службы занятости населения. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;

при выслуге от 5 лет до 10 лет – 0,15;

при выслуге от 10 лет до 15 лет – 0,2;

при выслуге 15 лет – 0,3.

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента.

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

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

17. С учетом условий труда учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

18. Работникам учреждений выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

19. По должностям работников, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов устанавливаются по решению директора учреждений.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

20. Заработная плата директоров учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

22. Выплаты компенсационного характера директоров учреждений устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

23. Выплаты стимулирующего характера директоров учреждений устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством.

24. Условия оплаты труда директоров учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

25. Условия и порядок премирования директоров учреждений, а также критерии оценки эффективности их работы устанавливаются приказом Министерства.

26. Должностные оклады заместителей директоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора этих учреждений.

27. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и работников этих учреждений (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 5.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

28. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

29. 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.

30. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер доплаты – 50 процентов части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы работника.

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

31. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. 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.

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

районные коэффициенты;

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 действующим законодательством Российской Федерации.

34. По ПКГ по должностям служащих второго, третьего и четвертого уровней, работающим в сельской местности и в рабочих поселках, основные ставки (основные должностные оклады) устанавливаются на 25 процентов выше по сравнению с основными ставками (основными должностными окладами) специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

35. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

36. 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.

37. Работникам учреждений, указанных в 5 настоящего Порядка, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, доплата устанавливается в размере 30 процентов оклада.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

38. В целях поощрения работников 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», устанавливаются следующие премии:

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

Премирование осуществляется по решению директора Центра занятости в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

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

39. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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.

40. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно при:

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;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

41. 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 премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

42. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

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

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

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.

6. Порядок и условия выплаты работникам учреждения единовременной материальной помощи

43. Директору и работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается единовременная материальная помощь.

44. Единовременная 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 работников учреждения в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, противоправных действий третьих лиц;

5) в связи с заболеванием, получением травмы работником учреждения;

6) в связи с юбилейными датами.

45. Решение о выплате единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах директору учреждения принимает министр труда и развития кадрового потенциала Камчатского края на основании письменного заявления директора учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в 4 настоящего Порядка.

46. Решение о выплате единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 44 настоящего Порядка.

Приложение
к Примерному положению об
оплате труда работников краевых
государственных учреждений,

подведомственных Министерству
труда и развития кадрового
потенциала Камчатского края

Положение

о выплатах стимулирующего характера директорам краевых
государственных учреждений, подведомственных Министерству
труда и развития кадрового потенциала Камчатского края,
и примерных показателей стимулирования

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

2. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности директора краевого государственного учреждения, подведомственного Министерству Камчатского края (далее – учреждение), в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

3. К премиальным выплатам относятся:

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

4. Премирование осуществляется по решению Министерства.

5. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения определяется с учетом исполнения целевых показателей деятельности учреждения, утверждаемых Министерством.

6. Премирование осуществляется на основании настоящего Положения по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

7. Основным показателем деятельности учреждения является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

8. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы директора учреждения являются:

1) выполнение в полном объеме мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

2) своевременная подготовка информационных и аналитических материалов;

3) внедрение передовых методов работы и новых форм обслуживания;

- 4) финансово–экономические показатели;
- 5) кассовое исполнение утвержденных лимитов бюджетных обязательств;
- 6) эффективность планирования бюджета;
- 7) работа с кадрами;
- 8) текучесть кадров среди работников (годовой показатель);
- 9) повышение квалификации сотрудников;
- 10) стоимость содержания 1 человека в день;
- 11) полнота и качество оказания государственных услуг.

9. В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению Министерства может быть установлен 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 очередной финансовый год и на плановый период и нормативными правовыми актами Правительства Камчатского края.

10. Премия директору учреждения 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 лучшего по профессии;
- 4) подготовка и проведение обучающих семинаров для специалистов учреждений.

11. При определении размера премии также учитывается:

- 1) нарушения финансовой, налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения;
- 2) нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- 3) низкое качество документов, направляемых в Министерство.

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

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