



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

31.01.2023 № 57-П

г. Петропавловск-Камчатский

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству туризма Камчатского края

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:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству туризма Камчатского края согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству туризма Камчатского края, привести положения об условиях оплаты труда работников в соответствии с Примерным положением.

3. Признать утратившими силу:

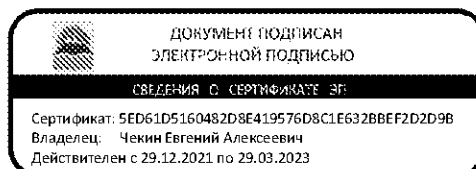
1) постановление Правительства Камчатского края от 17.10.2013 № 453-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству по туризму и внешним связям Камчатского края»;

2) постановление Правительства Камчатского края от 02.06.2014 № 241-П «О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 17.10.2013 № 453-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству по туризму и внешним связям Камчатского края»;

3) постановление Правительства Камчатского края от 24.07.2017 № 297-П «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 17.10.2013 № 453-П «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству по туризму и внешним связям Камчатского края».

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

Председатель Правительства
Камчатского края



Е.А. Чекин

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

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству туризма 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) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству туризма Камчатского края (далее – учреждения) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) условия оплаты труда руководителей, его заместителей и главных бухгалтеров учреждений;

3) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим Примерным положением, а также рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Примерным положением, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) иные вопросы оплаты труда.

2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, 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. 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.

4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При этом, в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, включая настоящее Примерное положение.

6. Новые условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

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

10. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов от общего объема фонда оплаты труда работников учреждения.

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

11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, в том числе обеспечивающих деятельность Министерства туризма 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 Камчатского края.

12. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Министерства туризма Камчатского края определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Министерства туризма Камчатского края на численность работников Министерства туризма Камчатского края в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество

месяцев в году) и доводится Министерством туризма 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).

13. В случае изменения в течение финансового года объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Министерства туризма Камчатского края, работников учреждений и (или) численности работников Министерства туризма Камчатского края, работников учреждений осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников Министерства туризма Камчатского края и (или) расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников учреждений.

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

14. Заработная плата работников учреждений состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

15. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждений по ПКГ «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	Размеры окладов, рублей
1	2	3
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (1-2 квалификационный уровень)	3959-4379
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (1-5 квалификационный уровень)	5004-6751
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (1-5 квалификационный уровень)	6148-12087
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» (1-3 квалификационный уровень)	8953-13026

16. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждений по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/п	ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих	Размеры окладов, рублей
1	2	3
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (1-2 квалификационный уровень)	3711-3959
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (1-4 квалификационный уровень)	4545-5048

17. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие 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 работ.

18. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

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

20. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

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

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

23. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу – 3,0.

24. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных учреждениях (организациях), осуществляющих деятельность в сфере туризма.

25. Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- 1) при общем трудовом стаже от 1 года до 3 лет – 0,1;
- 2) при общем трудовом стаже от 3 лет до 5 лет – 0,2;
- 3) при общем трудовом стаже свыше 5 лет – 0,3.

26. За высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы работнику может быть установлен повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество работ.

27. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ и его размере принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

28. Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента за интенсивность и качество работы – 0,5.

29. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу, повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ не образуют новые оклады и не учитываются 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 указанных повышающих коэффициентов.

30. Выплаты компенсационного характера с учетом условий труда устанавливаются работникам учреждений в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

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

32. По должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

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

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

34. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329

«О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости учреждения.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, 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) устанавливается в кратности от 1 до 5.

36. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

37. Выплаты компенсационного характера с учетом условий труда устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего примерного Положения.

38. Установление руководителю учреждения премиальных выплат осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности его работы.

39. Премирование руководителя учреждения, а также оценка критериев эффективности его работы осуществляются в соответствии с приказом Министерства туризма Камчатского края.

40. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего примерного Положения.

4. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера

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

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

2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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

4) 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 исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

42. Размеры и условия выплат, указанных в пункте 41 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

43. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

44. 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.

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

46. 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.

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

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

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

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

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

51. 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.

52. 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.

53. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не более 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

55. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) премия за качество выполняемых работ;
- 2) премия по итогам работы (за месяц, за квартал, за год).

56. Премии за качество выполняемых работ выплачиваются работникам учреждения одновременно при:

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

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, и наградами Камчатского края, в случаях, предусмотренных Законом Камчатского края от 06.05.2019 № 323 «О наградах Камчатского края» в размере 0,5 должностного оклада (процентной ставки).

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

При установлении премии по итогам работы (за месяц, за квартал, год) учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;

2) инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) качество выполнения поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- 5) качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- 6) участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;
- 7) интенсивность и напряженность работы;
- 8) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 9) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

58. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

59. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

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

61. Размер премии может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

62. Премирование работников не осуществляется в случаях неснятого на момент принятия решения о премировании дисциплинарного взыскания в периоде, за который осуществляется премирование.

6. Иные вопросы оплаты труда

63. В пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь.

64. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, несчастным случаем (пожар, хищение имущества), в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

65. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

66. Единовременная материальная помощь руководителю учреждения выплачивается на основании приказа Министерства туризма Камчатского края по основаниям, предусмотренным пунктом 64 настоящего раздела.