



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

13.02.2023 № 74-П

г. Петропавловск-Камчатский

О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 364-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 364-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии 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 природных ресурсов и экологии Камчатского края, согласно приложению к настоящему постановлению.

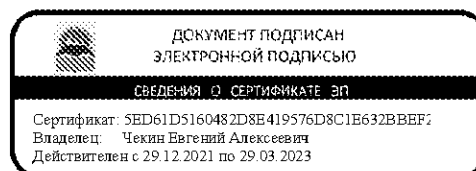
2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Камчатского края, утвердить положения об условиях оплаты труда работников учреждений с учетом Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Камчатского края, утвержденных настоящим постановлением, и ввести их с 1 декабря 2008 года.

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

Председатель Правительства
Камчатского края



Е.А. Чекин

Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 13.02.2023 № 74-П

«Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 12.11.2008 № 364-П

Примерное положение
о системе оплаты труда работников государственных учреждений,
подведомственных Министерству природных ресурсов
и экологии Камчатского края

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Камчатского края (далее – Примерное 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 основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим Примерным положением, а также рекомендуемые размеры повышающих, коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Примерным положением, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

3) условия оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Камчатского края (далее – учреждение).

2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, оклады (должностные оклады) работников, 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 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. Выплата заработной платы работникам производится за счет всех источников финансирования и в пределах средств, предусмотренных учреждениям на оплату труда, предельными размерами не ограничивается.

6. 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 природных ресурсов и экологии Камчатского края.

7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, в том числе обеспечивающих деятельность Министерства природных ресурсов и экологии 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, Министерства природных ресурсов и экологии Камчатского края (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 природных ресурсов и экологии 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 учреждений и (или) численности работников Министерства, работников учреждений осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников Министерства и (или) расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников учреждений.

9. Положения частей 7 и 8 настоящего раздела 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

10. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих деятельность в области организации, охраны и функционирования особо охраняемых природных территорий регионального значения (далее – ООПТ), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 07.06.2008 № 264н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных природных заповедников и национальных парков»:

Таблица 1

| № п/п | ПКГ должностей работников государственных природных заповедников и национальных парков | Рекомендуемые размеры основных окладов, рублей |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников государственных природных заповедников и национальных парков второго уровня» | 10244–15363 |
| 2. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников государственных природных заповедников и национальных парков третьего уровня» | 13317–16388 |
| 3. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников государственных природных заповедников и национальных парков четвертого уровня» | 18434–19458 |

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

Таблица 2

| № п/п | ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | Рекомендуемые размеры основных окладов, рублей |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня» | 5328–7172 |
| 1 | 2 | 3 |

| | | |
|----|---|-------------|
| 2. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | 13317–17821 |
| 3. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | 18434–19458 |

11. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих деятельность в области охраны и использования объектов животного мира, а также обеспечения охраны заказников и памятников природы регионального значения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

Таблица 3

| № п/п | ПКГ должностей работников сельского хозяйства | Рекомендуемые размеры основных окладов, рублей |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня» | 5636–6661 |

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

Таблица 4

| № п/п | ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих | Рекомендуемые размеры основных окладов, рублей |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | 7993–9016 рублей |

12. По должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, размеры основных окладов (основных должностных окладов) устанавливаются по решению руководителя учреждения.

13. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам (основным должностным окладам):

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

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

3) повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за наличие ученой степени.

14. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством природных ресурсов и экологии Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к основному окладу (основному должностному окладу) определяется путем умножения размера основного оклада (основного должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к основному окладу (основному должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к основным окладам (основным должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам) приведены в частях 15–20 настоящего Примерного положения.

15. Персональный повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному 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 основному окладу (основному должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу):

1) для работников учреждений в области организации, охраны и функционирования ООПТ – до 2,0;

2) для работников учреждений в области охраны и использования объектов животного мира, а также обеспечения охраны заказников и памятников природы регионального значения – 0,5.

16. Повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

Применение персонального повышающего коэффициента к основному окладу (основному 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).

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

1) для работников учреждений в области организации, охраны и функционирования ООПТ:

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,1;

2) для работников учреждений в области охраны и использования объектов животного мира, а также обеспечения охраны заказников и памятников природы регионального значения:

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,2.

17. Повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень (кандидат наук, доктор наук) при соответствии профилю занимаемой должности.

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

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за наличие ученой степени при соответствии профилю занимаемой должности:

1) при наличии ученой степени доктора наук – 0,2;

2) при наличии ученой степени кандидата наук – 0,1.

18. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к основному окладу (основному должностному окладу) без учета данного повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу).

19. С учетом условий труда работникам учреждений по ПКГ по должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

20. Работникам учреждений по ПКГ по должностям служащих устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений по ПКГ профессий рабочих

21. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов), основных ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к

ПКГ по профессиям рабочих первого и второго уровней, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица 5

| № п/п | ПКГ общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | Рекомендуемые размеры основных окладов, рублей |
|----------------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | | |
| 1. | Должности профессий рабочих, отнесенных к квалификационным уровням. Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по | 5125–5738 |
| 1 | 2 | 3 |
| | комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений | |
| 2 квалификационный уровень | | |
| 2. | Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 5637–6313 |

Таблица 6

| № п/п | ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | Рекомендуемые размеры основных окладов, рублей |
|----------------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | | |
| 1. | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 7377–8196 |
| 2 квалификационный уровень | | |
| 2. | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7744–8606 |
| 3 квалификационный уровень | | |
| 3. | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8192–9037 |
| 4 квалификационный уровень | | |

| 1 | 2 | 3 |
|----|---|------------|
| 4. | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) задания и поручения: водитель, столяр | 9220–11268 |

22. Работникам учреждений по ПКГ по профессиям рабочих могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам (основным должностным окладам):

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

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

3) повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

23. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством природных ресурсов и экологии Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к основному окладу (основному должностному окладу) определяется путем умножения размера основного оклада (основного должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к основному окладу (основному должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к основным окладам (основным должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам) приведены в частях 24–29 настоящего Примерного положения.

24. Персональный повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному 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 основному окладу (основному должностному окладу), его размерах и сроке действия принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу (основному должностному окладу).

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу):

1) для работников учреждений в области организации, охраны и функционирования ООПТ – до 2,0;

2) для работников учреждений в области охраны и использования объектов животного мира, а также обеспечения охраны заказников и памятников природы регионального значения – 0,5.

25. Повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

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

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

1) для работников учреждений в области организации, охраны и функционирования ООПТ:

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,1;

2) для работников учреждений в области охраны и использования объектов животного мира, а также обеспечения охраны заказников и памятников природы регионального значения:

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,2.

26. Повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу): в пределах 0,2.

27. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к основному окладу (основному должностному окладу) без учета данного повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу).

28. С учетом условий труда работникам учреждений по ПКГ по профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

29. Работникам учреждений по ПКГ по профессиям рабочих устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения.

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

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

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

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».

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 кратности от 1 до 5.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

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

32. Условия и порядок премирования руководителя учреждения, а также критерии оценки эффективности его работы устанавливаются приказом Министерства природных ресурсов и экологии Камчатского края с учетом приложения 1 к настоящему Положению.

Размеры, порядок и критерии премирования руководителя ежегодно устанавливаются Министром природных ресурсов и экологии Камчатского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

33. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, включая премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

34. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни);
- 3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 4) выплаты работникам за особые условия труда, связанные со спецификой деятельности учреждения (работа на кордонах, расположенных ООПТ в отдалении от населенных пунктов; передвижной и подвижной характер работы, работа в полевых условиях, работа в сельских населенных пунктах при инспектировании и патрулировании территорий ООПТ, охране территорий ООПТ от лесных и тундровых пожаров, контроле за соблюдением природоохранного законодательства на территориях ООПТ, при выполнении которой работник не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства и вынужден проживать в непригодных для жилья строениях, нетитульных сооружениях, палатках и т.п.).

35. Размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера, указанных в пунктах 1–3 части 34 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждений, 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.

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

42. Выплата компенсационного характера, указанная в пункте 4 части 34 настоящего раздела, устанавливается для следующих должностей работников учреждений за следующие особые условия труда, работа в которых дает право на процентную надбавку к основному должностному окладу (основной ставке заработной платы) в размере 20 процентов:

Таблица 7

| № п/п | Должности работников государственных учреждений | Особые условия труда, работа в которых дает право на процентную надбавку к основному должностному окладу (основной ставке заработной платы) |
|-------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности государственных инспекторов, участковых государственных инспекторов и старших государственных инспекторов по охране ООПТ регионального на период | Исполнение обязанностей на территориях ООПТ: работа на кордонах, расположенных на ООПТ в отдалении от населенных пунктов, передвижной и подвижной характер работы, работа в полевых условиях, работа в сельских населенных пунктах при инспектировании и патрулировании территорий ООПТ, охране территорий ООПТ от лесных и |

| 1 | 2 | 3 |
|---|--|---|
| | работы на территориях ООПТ, охотоведов | тундровых пожаров, контроле за соблюдением природоохранного законодательства на территориях ООПТ, при выполнении которой работник не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства и вынужден проживать в непригодных для жилья строениях, нетитульных сооружениях, палатках и т.п.)* |

* В случае если работникам, исполняющим трудовые обязанности на территориях ООПТ, а также на закрепленных за ними территориях, оговоренным в трудовом договоре, как характер работы или непосредственное рабочее место, возмещаются расходы в соответствии со статьями 168, 168¹ Трудового кодекса Российской Федерации, процентная надбавка к основным должностным окладам (основным ставкам заработной платы) не выплачивается.

6. Порядок и условия установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера

43. 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 выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за образцовое качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия по итогам работы (за месяц, за квартал, год и иной период рабочего времени)¹;
- 5) повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за наличие ученой степени.

44. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

Решение о размерах выплат стимулирующего характера (включая премии) работникам учреждения оформляется приказами руководителя учреждения:

- 1) премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно, осуществляется по решению руководителя учреждения;

¹ Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы – по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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.

45. При премировании и установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера учитывается:

1) успешное и добросовестное, своевременное и качественное 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 обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

4) предприимчивость и ответственность за результаты труда, оперативное принятие решений;

5) способность работника самостоятельно планировать, исполнять и анализировать свою работу в соответствии с должностными обязанностями и заданиями руководителя;

6) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

7) участие в течение месяца в выполнении важных (особо важных) работ и мероприятий;

8) участие в получении дополнительных доходов учреждения.

46. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном размере, так в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

При установлении выплаты учитывается:

1) интенсивность и напряженность работы;

2) особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспортных средств (автомашин, снегоходов, моторных лодок и др.), инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (включая бойлеры, генераторы, электростанции, радиостанции и др.);

3) эффективность труда, ответственность за результаты и участие в обеспечении выполнения учреждением уставных целей и задач;

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

5) непосредственное участие в разработке и реализации национальных проектов, федеральных и краевых целевых программ, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

47. Выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

48. 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. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу (основному должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

49. Премия по итогам работы предусматривается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени и выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу (основному должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

50. Повышающий коэффициент к основному окладу (основному должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень (кандидат наук, доктор наук) при соответствии профилю занимаемой должности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за наличие ученой степени при соответствии профилю занимаемой должности:

- 1) при наличии ученой степени доктора наук – 0,2;
- 2) при наличии ученой степени кандидата наук – 0,1.

7. Другие вопросы оплаты труда

51. 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, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Приложение 1
к Примерному положению
о системе оплаты труда работников
государственных учреждений,
подведомственных Министерству
природных ресурсов и экологии
Камчатского края

Положение
о выплатах стимулирующего характера
руководителям государственных учреждений, подведомственных
Министерству природных ресурсов и экологии Камчатского края, и примерных
показателях 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», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167-н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

Положение предусматривает выплату премии по итогам работы за месяц, квартал и год, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

2. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя 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: премия по итогам работы (месяц, квартал и год); премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4. Премирование осуществляется по решению Министра природных ресурсов и экологии Камчатского края либо лица, исполняющего его обязанности, и оформляется приказом Министерства природных ресурсов и экологии Камчатского края.

5. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) предусматривается с целью поощрения руководителей учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

6. Премирование осуществляется по итогам работы учреждения, на основании настоящего Положения по результатам подведения итогов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за отчетный период.

7. Премия может быть установлена как в процентах к основному окладу (основному должностному окладу), так и в абсолютном выражении. Максимальным размером премия не ограничена.

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

9. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы для премирования являются:

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

2) организация эффективной работы деятельности учреждения (оперативное принятие решений по достижению поставленных целей, своевременность выполнения поставленных задач, планов, мероприятий, качество полученных результатов);

3) финансово-экономические показатели (контроль своевременности финансово-экономической отчетности, кассового исполнения утвержденных лимитов бюджетных обязательств, рост доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности);

4) обеспечение охраны труда и техники безопасности в учреждении, своевременная и качественная подготовка информационных и аналитических материалов для Министерства природных ресурсов и экологии Камчатского края;

5) содействие и участие в осуществлении научно-исследовательских работ в области изучения состояния природной среды, ресурсного и рекреационного потенциала территории, факторов негативного воздействия на территорию ООПТ;

6) успешная кадровая политика (осуществление своевременного обучения специалистов учреждения для поддержания необходимого уровня квалификации, уменьшение текучести кадров среди работников);

7) обеспечение взаимодействия с федеральными и региональными органами исполнительной власти, а также пользователями, находящимися на территории ООПТ регионального значения, и обеспечение их и других заинтересованных органов, организаций и лиц необходимой информацией в области особого режима природопользования и охраны на охраняемых территориях;

8) рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период и нормативными правовыми актами Правительства Камчатского края.

10. При определении размера премии во внимание принимается:

1) целевое и эффективное использование бюджетных средств;

2) своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств в соответствии с уставом учреждения;

3) случаи нарушения руководителем трудовой дисциплины;

4) состояние исполнительской дисциплины, в том числе соблюдение сроков исполнения, подготовки и направления запрашиваемых Министерством природных ресурсов и экологии Камчатского края документов;

5) качество исполнения руководителем возложенных служебных обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором.

11. В случае невыполнения целевых показателей эффективности работы для премирования за текущий период размер премии устанавливается с учетом степени выполнения показателей премирования, указанных в части 9 настоящего Положения.

12. Премия руководителям может быть увеличена, в случае, если учреждением обеспечивается:

1) участие в разработке и реализации инвестиционных проектов (на территории природных парков), федеральных и региональных целевых программ;

2) рост объема привлеченных внебюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности;

3) внедрение передовых методов и современных информационных технологий в деятельность учреждения для оценки природоресурсного и рекреационного потенциала ООПТ;

4) проведение экологических акций, тематических экскурсий, конкурсов на лучшего по профессии;

5) подготовка и проведение обучающих семинаров для специалистов учреждений.

13. Премия может быть снижена или не выплачена полностью в случае:

1) нарушения финансовой, налоговой дисциплины, нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения;

2) отрицательной оценки деятельности учреждения Министром природных ресурсов и экологии Камчатского края;

3) нарушения руководителем трудовой, исполнительской дисциплины;

4) низкого качества документов, направляемых в Правительство Камчатского края и Министерство природных ресурсов и экологии Камчатского края.

14. Руководители учреждений не премируются в случаях выявления фактов нецелевого использования средств или при наличии нарушений трудовой дисциплины в отчетном периоде.

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

Приложение 2
к Примерному положению
о системе оплаты труда работников
государственных учреждений,
подведомственных Министерству
природных ресурсов и экологии
Камчатского края

Требования
к профессиональной подготовке и уровню квалификации для профессий и
должностей работников государственных учреждений, подведомственных
Министерству природных ресурсов и экологии Камчатского края

| № п/п | Должности и профессии работников учреждений | Квалификационные требования |
|----------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Директор | Высшее специальное образование и: стаж работы на руководящих должностях в природоохранных организациях не менее 7 лет или наличие ученой степени кандидата или доктора наук и стажа работы на руководящих должностях в природоохранных организациях не менее 5 лет; стаж работы на руководящих должностях в природоохранных организациях не менее 5 лет или наличие ученой степени кандидата наук и стаж работы на руководящих должностях не менее 3-х лет; стаж работы на руководящих должностях в природоохранных организациях не менее 3 лет или общий стаж работы по специальности не менее 10 лет |
| 2. | Заместитель директора | Высшее специальное образование и: стаж работы на руководящих должностях в природоохранных организациях не менее 5 лет или наличие ученой степени кандидата наук и стаж работы в природоохранных организациях не менее 3 лет; стаж работы на руководящих должностях в природоохранных организациях не менее 3 лет или общий стаж работы по специальности не менее 7 лет |
| 3. | Главный бухгалтер | Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в т.ч. на руководящих должностях не менее 5 лет или стаж непрерывной работы в должности бухгалтера в данном учреждении не менее 3 лет |
| 4. | Старший государственный | Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности государственного инспектора не менее 5 лет или |

| 1 | 2 | 3 |
|-----|---|---|
| | инспектор по охране территорий ООПТ регионального значения, начальники отделов | стаж руководящей работы в системе природоохранных организаций не менее 3-х лет |
| 5. | Участковый государственный инспектор по охране территорий ООПТ регионального значения | Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности государственного инспектора не менее 3 лет |
| 6. | Главные специалисты отделов, главный специалист по экологическому просвещению | Высшее профессиональное образование и стаж работы в природоохранных организациях не менее 3 лет |
| 7. | Главный специалист по правовым и кадровым вопросам | Высшее юридическое образование и стаж непрерывной работы не менее 3 лет |
| 8. | Методист по экологическому просвещению, специалист по экологическому просвещению | Высшее профессиональное образование без требования к стажу работы или среднее профессиональное (специальное) образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет |
| 9. | Юрисконсульт | Высшее юридическое образование без требования к стажу работы или среднее профессиональное (специальное) образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет |
| 10. | Специалист по кадрам | Высшее профессиональное образование без требования к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в системе природоохранных организаций не менее 3-х лет |
| 11. | Государственный инспектор по охране территорий ООПТ регионального значения | Среднее профессиональное образование и стаж работы в системе природоохранных организаций не менее 3-х лет (или общий стаж работы по специальности не менее 5 лет); или высшее образование без требований к стажу работы |
| 12. | Бухгалтер | Высшее профессиональное (экономическое) образование без требований к стажу работы или среднее специальное (финансово-бухгалтерское) образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет |
| 13. | Старший инспектор | Высшее образование, среднее специальное образование или среднее образование и стаж работы не менее 5 лет |
| 14. | Инспектор-охотовед | Среднее специальное образование или среднее образование и стаж работы не менее 3 лет |

| 1 | 2 | 3 |
|-----|---|---|
| 15. | Охотовед 2 категории | Среднее образование без предъявления требований к стажу работы |
| 16. | Делопроизводитель, секретарь | Среднее специальное образование без требования к стажу работы или общее среднее образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет |
| 17. | Завхоз | Общее среднее образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года |
| 18. | Водитель | Общее среднее образование, специальная подготовка (курсы водителей) и стаж работы в качестве водителя не менее 3 лет |
| 19. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений | Общее среднее образование без требований к стажу работы или неполное среднее образование и общий стаж работы не менее 2 лет |

* Основные должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются ниже основных окладов (основных должностных окладов) руководителей на 15 процентов, главных бухгалтеров – на 20 процентов.».