



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

13.02.2023 № 76-П

г. Петропавловск-Камчатский

О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 02.02.2018 № 50-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству лесного хозяйства Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 02.02.2018 № 50-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству лесного хозяйства Камчатского края» следующие изменения:

1) преамбулу изложить в следующей редакции:

«В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:»;

2) постановляющую часть изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству лесного хозяйства Камчатского края (далее – Примерное положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

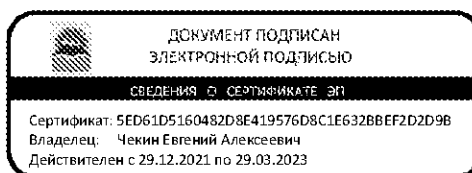
2. Руководителям краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству лесного хозяйства Камчатского края, привести положения об условиях оплаты труда работников в соответствии с Примерным положением.

3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 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 № 76-П

«Приложение к постановлению  
Правительства Камчатского края  
от 02.02.2018 № 50-П

Примерное положение  
о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений,  
подведомственных Агентству лесного хозяйства Камчатского края

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству лесного хозяйства 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) порядок и условия оплаты труда работников учреждений, в том числе:

а) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству лесного хозяйства Камчатского края (далее – работники учреждения, учреждения) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

б) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включая рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), критерии их установления;

2) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, в том числе порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) другие вопросы оплаты труда.

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

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

5. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Агентства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Агентства на численность работников Агентства в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству (далее – работники подведомственных учреждений) определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения на численность работников подведомственного 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 Агентства, работников подведомственных учреждений и (или) численности работников Агентства, работников подведомственных учреждений осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников Агентства и (или) расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников подведомственных учреждений.

6. 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.

7. Новые условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

8. При заключении трудовых договоров с работниками учреждений рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н

«Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

9. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

11. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Предельная доля расходов на оплату 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 и вспомогательному персоналу учреждений, устанавливается приказом Агентства.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений по ПКГ по должностям служащих

13. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих деятельность в области лесного хозяйства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ по должностям служащих, утвержденным:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства»:

Таблица 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»	7 835–11 163

1	2	3
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»	8 914–17 341

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

Таблица 2

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	4 788
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	6 493–11 163
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	7 835–13 794
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	9 618–12 724

3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Таблица 3

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	6 854

4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 393н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников воздушного транспорта»:

Таблица 4

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников воздушного транспорта 3 уровня»	11 163

14. По иным должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений устанавливаются по решению

руководителя учреждения.

15. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

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

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

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

16. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

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

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

20. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) для работников учреждений в области лесного хозяйства – 1,0.

21. 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).

22. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей.

23. Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет для работников учреждений в области лесного хозяйства:

- 1) при выслуге лет от 1 до 3 лет – 0,1;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,15;
- 3) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,2;
- 4) при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,25;
- 5) при выслуге свыше 15 лет – 0,3.

24. 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).

25. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается руководителем учреждения работникам учреждений и их структурных подразделений, расположенных в сельской местности.

26. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности для работников учреждений в области лесного хозяйства – 0,25.

27. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников учреждения, которые определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

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

29. Работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, устанавливается надбавка в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада).

30. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

31. Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

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

32. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих деятельность в области лесного хозяйства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ по профессиям рабочих, 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	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	3 711–7 835
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»	6 489–8 604

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

34. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

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

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

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за классность;

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

35. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

36. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского край о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работник учреждения на повышающий коэффициент.

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

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

39. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего

коэффициента для работников учреждений в области лесного хозяйства – 1,0.

40. 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).

41. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей.

42. Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет для работников учреждений в области лесного хозяйства:

- 1) при выслуге лет от 1 до 3 лет – 0,1;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,15;
- 3) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,2;
- 4) при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,25;
- 5) при выслуге свыше 15 лет – 0,3.

43. 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).

44. Повышающий коэффициент к окладу за классность устанавливается в следующих рекомендуемых предельных размерах:

- 1) водителю 1 класса до 25 процент от оклада;
- 2) водителю 2 класса до 10 процент от оклада.

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

46. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается руководителем учреждения работникам учреждений и их структурных подразделений, расположенных в сельской местности.

47. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности для работников учреждений в области лесного хозяйства – 0,25.

48. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников учреждения, которые определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения

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

50. Работникам учреждений, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, устанавливается надбавка в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада).

51. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

52. Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

#### 4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

54. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы 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» в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости учреждения.

55. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

56. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

57. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности его работы.

Порядок и условия премирования руководителя, а также критерии оценки эффективности его работы устанавливаются приказом Агентства.

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

59. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

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

61. Уровень оплаты труда руководителя учреждения не может быть ниже уровня оплаты труда заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения по основной должности.

#### 5. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера

62. 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 выполнение работ 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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

63. Размеры и условия выплат, указанных в части 62 настоящего Примерного положения, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

64. 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.

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

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

65. 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.

66. 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 руководителем учреждения 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.

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

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

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

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

69. 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.

70. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам учреждений в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

72. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном 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 (должностного оклада) работника учреждения за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

73. Надбавки работникам учреждений, допущенным к государственной тайне, устанавливается в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

## 6. Порядок и условия премирования работников учреждения

74. 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:

- 1) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия по итогам работы (за месяц, за квартал, год).

75. 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, за год).

76. При установлении премии за интенсивность и высокие результаты работы 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) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача 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.

77. Премии за качество выполняемых работ выплачиваются работникам

учреждения единовременно при:

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

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, и наградами Камчатского края, в случаях, предусмотренных законодательством Камчатского края.

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

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

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

80. 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:

1) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам учреждения, подчиненным руководителю учреждения непосредственно;

2) руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам учреждения, подчиненным заместителям руководителей учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;

3) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений учреждения.

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

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

## 7. Другие вопросы оплаты труда

83. 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 средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности.

84. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.».