



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

03.05.2023 № 248-П

г. Петропавловск-Камчатский

О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 08.08.2016 № 303-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 08.08.2016 № 303-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края» следующие изменения:

1) наименование изложить в следующей редакции:

«Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края»;

2) 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:»;

3) постановляющую часть изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края» (далее – Примерное положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

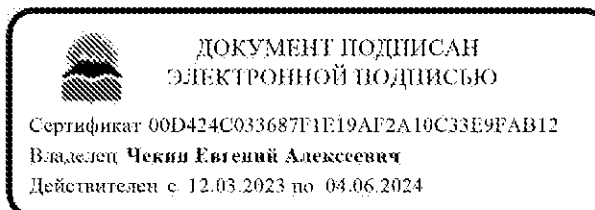
2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края, привести положения об условиях оплаты труда работников в соответствии с Примерным положением.

3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования.»;

4) приложение изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

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

Председатель Правительства
Камчатского края



Е.А. Чекин

Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 03.05.2023 № 248-П

«Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 08.08.2016 № 303-П

Примерное положение
о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений,
подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и
энергетики Камчатского края

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края» и включает в себя:

1) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края (далее соответственно – работники учреждения, учреждение), по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – ПКГ);

2) порядок и условия оплаты труда работников учреждений, включая условия, порядок и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей, главного бухгалтера, включая условия, порядок и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

4) другие вопросы оплаты труда.

2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, оклады (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. Новые условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

6. Заработная плата работников учреждений зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, устанавливается приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Камчатского края (далее – Министерство).

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

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

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений на численность работников учреждений 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 работников учреждений.

10. Положения частей 8 и 9 настоящего Примерного положения не распространяются на учреждения, имеющие в штатных расписаниях должности

работников, в отношении которых актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда.

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

11. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

№ П/П	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) рублей
1	2	3	4
1.	«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	6538,0
2.	«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	7192,0
		2 квалификационный уровень	7436,0
3.	«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	2 квалификационный уровень	8722,0
		5 квалификационный уровень	9341,0
4.	«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	10378,0

Оклад (должностной оклад) заместителей начальников отделов учреждения устанавливается на 10–20 процентов ниже окладов (должностных окладов) начальников отделов.

13. 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 интенсивность и качество работы.

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

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

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

17. 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.

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

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 1,8.

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

18. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных 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.

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

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

1) при выслуге от 1 года до 3 лет – 0,1;

2) при выслуге от 3 лет до 8 лет – 0,15;

3) при выслуге от 8 лет до 15 лет – 0,2;

4) при выслуге свыше 15 лет – 0,3.

20. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы и его размере принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы – 1,5.

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

21. С учетом условий труда работника учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

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

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

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

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

25. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

26. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

27. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

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

29. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

30. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 5.

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

4. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера

32. 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) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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);

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

33. Размеры и условия выплат, указанных в части 32 настоящего Примерного положения, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

34. 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 в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

35. 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.

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 работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом положений настоящего раздела и мнения представительного органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

37. 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.

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

38. 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.

39. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый размер доплаты 50 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

41. 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.

5. Порядок и условия премирования руководителя учреждения

42. Премирование руководителя учреждения проводится с целью увеличения его заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

43. К премиальным выплатам относятся:

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

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

Порядок и условия премиальных выплат, а также критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения, устанавливаются приказом Министерства.

6. Порядок и условия премирования заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения

45. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие виды премий:

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

46. Премирование работников учреждения осуществляется 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) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

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

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

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

48. При премировании учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения 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 уставной деятельностью учреждения;

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

49. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

50. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работнику 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 законодательством Камчатского края.

51. 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.

52. При премировании работника учреждения за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

1) интенсивность и напряженность работы;

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

3) непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации и Камчатского края.

7. Другие вопросы оплаты труда

53. Руководителю и работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь.

54. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- 1) в связи с заключением брака;
- 2) в связи с рождением ребенка;
- 3) в связи со смертью близких родственников – родителей, детей, супруга (супруги);
- 4) в связи с причиненным ущербом имуществу в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, совершения преступления;
- 5) в связи с заболеванием, получением травмы;
- 6) в связи с юбилейными датами.

55. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает министр на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 54 настоящего Примерного положения.

56. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 54 настоящего Примерного положения.».