



## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

### **ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

03.10.2023 № 508-П

г. Петропавловск-Камчатский

#### **О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 07.10.2019 № 427-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития Камчатского края»**

#### **ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 07.10.2019 № 427-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития 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»;

2) постановляющую часть изложить в следующей редакции:

«ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

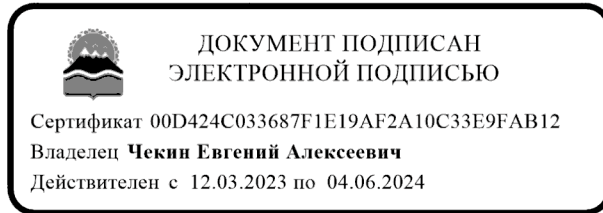
1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития Камчатского края, согласно приложению к настоящему постановлению.

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

3) 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 03.10.2023 № 508-П

«Приложение к постановлению  
Правительства Камчатского края  
от 07.10.2019 № 427-П

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

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития 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 Министерству цифрового развития Камчатского края (далее – 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, 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. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

7. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня 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.

8. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, результатов его труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

9. 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 цифрового развития Камчатского края (далее – Министерство).

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

11. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Министерства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Министерства на численность

работников Министерства в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством до руководителей учреждений.

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

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

12. Положения частей 10 и 11 настоящего Примерного положения не распространяются на государственные учреждения, подведомственные Министерству, 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

13. 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	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3959–4378
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4859–8267
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4900–10074
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	8693–13420

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

№ п/п	ПКГ общеотраслевых профессий рабочих	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3711–3959
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	4545–5296

15. В случае, если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

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

16. 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;

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук.

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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.

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

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3.

19. 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.

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

- 1) при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,2;
- 2) при выслуге лет свыше 5 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 размерах принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы – 0,5.

21. Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук устанавливаются при условии соответствия ученой степени направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени:

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

22. Выплаты компенсационного характера предоставляются работникам учреждений в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

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

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

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

25. 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.

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

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

28. Выплаты компенсационного характера предоставляются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

29. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

30. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

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

31. 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 работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) надбавки работникам, допущенным к государственной тайне.

32. Размеры и условия выплат, указанных в части 31 настоящего Примерного положения, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

33. 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.

34. 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.

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.

35. В районах с неблагоприятными природными климатическими

условиями к заработной плате работников учреждений применяются районные коэффициенты, а также 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 и Камчатского края.

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

36. 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.

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

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

39. 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.

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

## 5. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

42. 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) 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.

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

44. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена. Ко всем видам премий применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

45. 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.

46. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, 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.

47. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работнику 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.

48. 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.

## 6. Порядок и условия премирования руководителя учреждения

49. Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые руководителю учреждения, предназначены для 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.

50. К премиальным выплатам относятся:

1) премия по итогам работы (за квартал, год, месяц);

2) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

52. Условия и порядок премирования руководителя учреждения, а также критерии оценки эффективности его работы устанавливаются приказом Министерства.

## 7. Порядок и условия выплаты работникам учреждения материальной помощи

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;

б) 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 Примерного положения.».