



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

25.10.2023 № 534-П

г. Петропавловск-Камчатский

О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 27.06.2013 № 277-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 27.06.2013 № 277-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности 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) поставляющую часть изложить в следующей редакции:

«ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности Камчатского края (далее – Примерное положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности Камчатского края, привести положения об

условиях оплаты труда работников в соответствии с Примерным положением.

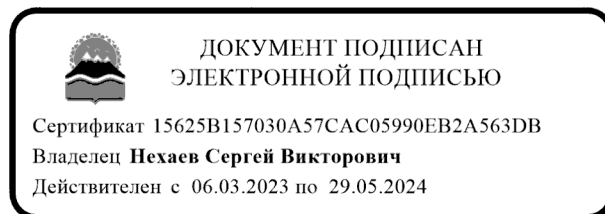
3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2013 года.»;

3) приложение изложить в редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления, отдельное положение постановления Правительства Камчатского края по перечню согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

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

Исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Камчатского края



С.В. Нехаев

Приложение 1 к постановлению
Правительства Камчатского края
от 25.10.2023 № 534-П

«Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 27.06.2013 № 277-П

**Примерное положение
о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений,
подведомственных Министерству сельского хозяйства, пищевой и
перерабатывающей промышленности Камчатского края**

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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:

1) порядок и условия оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности Камчатского края (далее соответственно – учреждения, Министерство), в том числе:

а) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений 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. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, включая настоящее Примерное положение.

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

6. 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.

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

8. 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.

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 и вспомогательному персоналу учреждений, устанавливается приказом Министерства.

10. Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет всех источников финансирования и в пределах средств, предусмотренных учреждениями на оплату труда, предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

11. 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).

12. 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 подведомственных 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 работников учреждения.

13. Положения частей 11 и 12 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

14. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Предоставление услуг в области животноводства», «Разведение овец и коз», «Разведение свиней», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ по должностям служащих, утвержденным:

1) 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	Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4147–7059
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	5050–8222
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	5050–9972

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	5050–8222

15. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Ветеринарная деятельность», «Деятельность агентов, специализирующихся на оптовой торговле фармацевтической продукцией, изделиями, применяемыми в медицинских целях, парфюмерными и косметическими товарами, включая мыло и чистящими средствами», «Торговля оптовая кормами для сельскохозяйственных животных», «Торговля оптовая фармацевтической продукцией», «Торговля розничная домашними животными и кормами для домашних животных в специализированных магазинах» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным:

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	4210–7979
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	7980–9968

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» 1 квалификационный уровень	3806–4673
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	5381–7253

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»	5687–8571
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	6012–9968
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»	7980–10735

16. По иным должностям служащих, не вошедших в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются по решению руководителя учреждения.

17. 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 работ;

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

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

19. Решение об установлении 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 и на плановый период.

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

20. 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, установленных Положением об оплате труда работников учреждения.

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

22. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу):

- 1) для работников в сфере ветеринарной деятельности – 3;
- 2) для работников в сфере сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности – 2.

23. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им в учреждениях сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности, а также в организациях, опыт и знания работы в которых необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей.

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

- 1) в государственных учреждениях ветеринарии:
 - а) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,2;
 - б) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,25;
 - в) при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3;
- 2) в учреждениях сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности:
 - а) при выслуге лет от 1 года до 2 лет – 0,05;
 - б) при выслуге лет от 2 лет до 3 лет – 0,1;
 - в) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,2;
 - г) при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

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

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

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

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

29. Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (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.

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

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

32. Применение к окладу (должностному окладу) следующих коэффициентов: персонального повышающего, за выслугу лет, за интенсивность и качество работ, за наличие ученой степени не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих по ПКГ профессии рабочих

34. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Предоставление услуг в области животноводства», «Разведение овец и коз», «Разведение свиней», устанавливаются:

1) на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ профессий рабочих первого и второго уровней, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Таблица 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	3168–3377

Таблица 2

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	4075–4584

2) по должностям, не вошедшим в ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1	2	3
1.	Сторож	3168–3377
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4075–4584
3.	Племучетчик; оператор по искусственному осеменению	4330–5050

35. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Ветеринарная деятельность», «Деятельность агентов, специализирующихся на оптовой торговле фармацевтической продукцией, изделиями, применяемыми в медицинских целях, парфюмерными и косметическими товарами, включая мыло и чистящими средствами», «Торговля оптовая кормами для сельскохозяйственных животных», «Торговля оптовая фармацевтической продукцией», «Торговля розничная домашними животными и кормами для домашних животных в специализированных магазинах» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ по профессиям рабочих первого и второго уровней:

Таблица 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень	1, 2, 3	вахтер; грузчик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; сторож; сторож (вахтер); уборщик территорий; уборщик производственных и служебных помещений; электрик; истопник	3568–3806

Таблица 2

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень	4, 5	водитель; тракторист; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; столяр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор котельной	4210–4673
2.	3 квалификационный уровень	8	водитель автомобиля	6012

Таблица 3

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4	5
1.	4 квалификационный уровень	1, 2, 3	водитель автомобиля; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр	6602–7253

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

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

38. Работникам учреждения 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

присвоенную квалификационную категорию (классность);

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за безаварийность.

39. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), предусмотренных частью 35 настоящего Примерного положения, принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского край о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

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

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

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

42. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 2,0.

43. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работнику в зависимости от общего количества лет, проработанных им в учреждениях сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности и (или) в государственных учреждениях ветеринарии.

44. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу):

1) за выслугу лет в учреждениях сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности:

а) при выслуге лет от 1 года до 2 лет – 0,05;

б) при выслуге лет от 2 лет до 3 лет – 0,1;

в) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,2;

г) при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3;

2) за выслугу лет в государственных учреждениях ветеринарии:

а) при выслуге лет от 1 лет до 3 лет – 0,2;

б) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,25;

в) при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

45. Повышающий предельный коэффициент к окладу (должностному окладу) за присвоенную квалификационную категорию (классность) устанавливается в следующих рекомендуемых предельных размерах:

1) водителю 1 класса – 0,25;

2) водителю 2 класса – 0,1.

46. Повышающий предельный коэффициент к окладу (должностному

окладу) за безаварийность устанавливается в размере 100 процентов к окладу (должностному окладу).

47. Применение к окладу (должностному окладу) следующих коэффициентов: персонального повышающего, за выслугу лет, за присвоенную квалификационную категорию (классность), за безаварийность не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

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

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

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

51. 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 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости учреждения.

52. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

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

54. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности его работы и показателях стимулирования согласно приложению к настоящему Примерному положению.

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

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

56. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного

бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии коллективными договорами, локальными актами учреждения.

57. В случае осуществления руководителем учреждения осуществляющего деятельность по видам экономической деятельности «Ветеринарная деятельность», «Деятельность агентов, специализирующихся на оптовой торговле фармацевтической продукцией, изделиями, применяемыми в медицинских целях, парфюмерными и косметическими товарами, включая мыло и чистящими средствами», «Торговля оптовая кормами для сельскохозяйственных животных», «Торговля оптовая фармацевтической продукцией», «Торговля розничная домашними животными и кормами для домашних животных в специализированных магазинах» или его заместителями – ветеринарными врачами в пределах рабочего времени по основной должности работы по специальности ветеринарного врача ему может быть установлена стимулирующая надбавка за работу по специальности ветеринарного врача в размере до 25 процентов от должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда, установленного вышеуказанному учреждению Министерством, в пределах средств на оплату труда, утвержденного законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

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

5. Порядок и условия установления предоставления выплат компенсационного характера

59. 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), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время);

4) выплаты специалистам, проживающим и работающим в сельской местности.

60. Размеры и условия выплат, указанных в части 59 настоящего Примерного положения, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

61. 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.

62. 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.

63. 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.

64. 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.

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

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

67. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения 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.

68. 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.

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

70. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения 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.

71. По ПКГ по должностям служащих второго, третьего и четвертого уровней, работающим в сельской местности и в рабочих поселках, оклады (должностные оклады) устанавливаются на 25 процентов выше по сравнению с окладами (должностными окладами) специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

- 1) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премия за образцовое качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия по итогам работы за месяц, квартал, год и иной период рабочего времени¹;

73. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- 1) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно,

¹ Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положениях 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.

осуществляется по решению руководителя учреждения;

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

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

74. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого приказом учреждения.

75. При премировании учитывается:

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

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 в течение отчетного периода.

76. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения одновременно с учетом:

1) интенсивности и напряженности работы;

2) особого режима работы (связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

3) организации и проведением мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

4) непосредственного участия в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

77. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения 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 федеральным законодательством, и наградами Камчатского края, в случаях, предусмотренных законодательством Камчатского края.

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

79. Премия по итогам работы за месяц, 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 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных на оплату труда.

80. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

7. Порядок и условия выплаты работникам учреждения материальной помощи

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

82. 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 работников учреждения в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, противоправных действий третьих лиц;

5) в связи с заболеванием, получением травмы работником учреждения;

6) в связи с юбилейными датами.

83. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, предусмотренного частью 82 настоящего Примерного положения, 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.

84. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения. с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, предусмотренного частью 82 настоящего Примерного положения 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 к Примерному положению о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности Камчатского края

Положение
о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений 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 и иной период рабочего времени¹, 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 за месяц, за квартал, за год и иной период рабочего времени; премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4. Премирование осуществляется по решению Министра сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности Камчатской края (далее – Министр) либо лица, исполняющего его обязанности, и оформляется приказом Министерства сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности Камчатской края (далее – Министерство).

5. Премия по итогам работы за месяц, за квартал, за 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

¹ Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положениях 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.

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 абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). 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;

5) содействие и участие в осуществлении научно-исследовательских работ в области сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности и (или) ветеринарии;

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

7) обеспечение взаимодействия с федеральными и региональными органами власти, исполнительными органами Камчатского края, сельхозтоваропроизводителями и гражданами, ведущими личные подсобные хозяйства для оказания информационно-консультационных услуг в рамках реализации мероприятий государственной поддержки, реализуемых на муниципальном, региональном и федеральном уровнях, мероприятиях федерального проекта (включая разработку бизнес-плана, составление финансово-экономического обоснования планируемого к реализации проекта, оказание содействия в подготовке проектно-сметной и разрешительной документации);

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 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, 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;
- 4) проведение мероприятий, направленных на популяризацию отрасли сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности и ветеринарии, проведение тематических экскурсий, конкурсов на лучшего по профессии;
- 5) подготовка и проведение обучающих семинаров для работников 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;
- 3) нарушения руководителем учреждения трудовой, исполнительской дисциплины;
- 4) низкого качества документов, направляемых в Правительство Камчатского края и Министерство.

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.».

Перечень
утративших силу постановлений, отдельного положения постановления
Правительства Камчатского края

1. Постановление Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 369-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии, подведомственных Агентству по ветеринарии Камчатского края».

2. Пункт 10 части 1 постановления Правительства Камчатского края от 26.12.2008 № 455-П «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Камчатского края».

3. Постановление Правительства Камчатского края от 20.04.2009 № 182-П «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 369-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии, подведомственных Агентству по ветеринарии Камчатского края».

4. Постановление Правительства Камчатского края от 17.05.2013 № 204-П «О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 369-П «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии, подведомственных Агентству по ветеринарии Камчатского края».

5. Постановление Правительства Камчатского края от 10.02.2015 № 57-П «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 369-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии, подведомственных Агентству по ветеринарии Камчатского края».

6. Постановление Правительства Камчатского края от 23.03.2017 № 108-П «О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 369-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии, подведомственных Агентству по ветеринарии Камчатского края».

7. Постановление Правительства Камчатского края от 16.11.2017 № 485-П «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 369-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии, подведомственных Агентству по ветеринарии Камчатского края».

8. Постановление Правительства Камчатского края от 29.07.2019 № 339-П «О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 369-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений

ветеринарии, подведомственных Агентству по ветеринарии Камчатского края».

9. Постановление Правительства Камчатского края от 14.02.2020 № 60-П «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 369-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений ветеринарии, подведомственных Агентству по ветеринарии Камчатского края».