



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

08.12.2023 № 612-П

г. Петропавловск-Камчатский

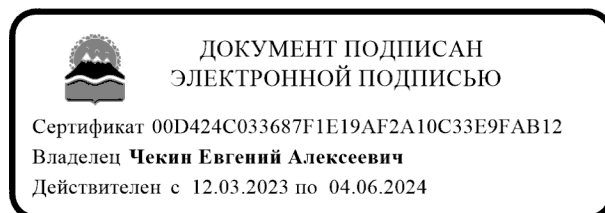
О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 11.11.2008 № 354-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и развития кадрового потенциала Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 11.11.2008 № 354-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и развития кадрового потенциала Камчатского края» изменение, изложив его в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2024 года.

Председатель Правительства
Камчатского края



Е.А. Чекин

Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 08.12.2023 № 612-П

«Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 11.11.2008 № 354-П

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

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края» и включает в себя:

1) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

2) наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденных настоящим Примерным положением;

3) условия оплаты труда директоров краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и развития кадрового потенциала Камчатского края (далее соответственно – учреждения, Министерство), заместителей директоров учреждений и главных бухгалтеров.

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

3. Утверждение новых условий оплаты труда работников учреждений осуществляется с учетом мнения представительного органа работников.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, включает в себя в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Вознаграждение за труд должно составлять не менее 70 процентов в структуре начисленной месячной заработной платы работников учреждений.

Стимулирующие выплаты не могут превышать 30 процентов в структуре начисленной месячной заработной платы работников учреждений.

К начисленной месячной заработной плате применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, установленные в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края, а также иные выплаты компенсационного характера.

Положения абзацев второго и третьего настоящей части не распространяются на работников автономного учреждения, подведомственного Министерству.

6. Предельная доля расходов оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждений, устанавливается приказом Министерства.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

7. Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей 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»:

Таблица

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	18800

1	2	3
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	22746-26800
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	28700

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

Таблица

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемые размеры окладов, рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	14165
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	18800

9. С учетом условий труда учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

10. Работникам учреждений выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

11. По должностям работников, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по решению директора учреждения.

12. Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителей отделений краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Камчатского края» (далее – центр занятости населения):

1) для руководителя отделения центра занятости населения 1 уровня на 25–30 процентов ниже должностного оклада директора центра занятости населения;

2) для руководителя отделения центра занятости населения 2 уровня на 10–15 процентов ниже должностного оклада руководителя отделения центра занятости населения 1 уровня;

3) для руководителя отделения центра занятости населения 3 уровня на 5–10 процентов ниже должностного оклада руководителя отделения центра занятости населения 2 уровня.

13. Размер окладов для руководителей отделений центра занятости населения устанавливается с учетом численности трудоспособного населения на обслуживаемой территории, а также наличия удаленных рабочих мест.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей,
главного бухгалтера

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

15. Размер должностного оклада директоров учреждений определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, наличия структурных подразделений учреждения в районах Камчатского края, численности работников учреждения.

16. Выплаты компенсационного характера директоров учреждений устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

17. Выплаты стимулирующего характера директоров учреждений устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством.

18. Условия оплаты труда директоров учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

19. Условия и порядок премирования директоров учреждений, а также критерии оценки эффективности их работы устанавливаются приказом Министерства.

20. Должностные оклады заместителей директоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада директоров этих учреждений.

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

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

22. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

23. В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3) выплаты за работу в 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, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

24. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ при 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.

25. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер доплаты – 50 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

26. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. 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 с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

1) районные коэффициенты;

2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанных

процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

29. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. 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.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

31. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», устанавливаются следующие премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, за 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.

32. Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- 1) заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора;
- 3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

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

34. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг.

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются локальным нормативным актом учреждения и должны отвечать уставной деятельности учреждения.

35. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам 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 нормативными правовыми актами.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

37. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

1) интенсивность и напряженность работы;

2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

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

4) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

38. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным

размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6. Порядок и условия выплаты работникам учреждения единовременной материальной помощи

39. Директору и работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается единовременная материальная помощь.

40. Единовременная 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.

41. Решение о выплате единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах директору учреждения принимает Министр труда и развития кадрового потенциала Камчатского края на основании письменного заявления директора учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 40 настоящего Примерного положения.

42. Решение о выплате единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 40 настоящего Примерного положения.

Приложение
к Примерному положению об оплате
труда работников краевых
государственных учреждений,
подведомственных
Министерству труда и развития
кадрового потенциала
Камчатского края

Положение

о выплатах стимулирующего характера директорам краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и развития кадрового потенциала Камчатского края, и примерных показателях стимулирования

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

2. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности директора краевого государственного учреждения, подведомственного Министерству труда и развития кадрового потенциала Камчатского края (далее соответственно – учреждение, Министерство), 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:

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

4. Премирование осуществляется по решению Министерства.

5. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения определяется с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством.

6. Премирование осуществляется на основании настоящего Положения по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

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

8. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы для:

1) директора краевого государственного казенного учреждения являются:
а) выполнение в полном объеме мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

б) своевременная подготовка информационных и аналитических материалов;

в) внедрение передовых методов работы и новых форм обслуживания;

г) финансово-экономические показатели;

д) кассовое исполнение утвержденных лимитов бюджетных обязательств;

е) полнота и качество оказания государственных услуг;

ж) выполнение показателей достижения результатов регионального проекта по повышению эффективности службы занятости в текущей деятельности учреждения;

з) размещение информационных материалов о деятельности учреждения в социальных сетях, мессенджерах, ведение официального сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации;

2) для директора краевого государственного автономного учреждения являются:

а) качество и доступность оказания услуг;

б) своевременная подготовка информационных, аналитических, отчетных материалов;

в) проведение мероприятий (участие в них) («дни открытых дверей», выставки, конференции и прочие мероприятия);

г) размещение информационных материалов о деятельности учреждения в социальных сетях, мессенджерах, ведение официального сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации;

д) выполнение государственного задания.

9. Премия директору учреждения может быть увеличена в случае если учреждением обеспечивается:

1) участие в реализации пилотных проектов;

2) внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;

3) проведение конкурсов лучшего по профессии;

4) подготовка и проведение обучающих семинаров для целевой аудитории.

10. При определении размера премии также учитывается:

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

2) нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

3) низкое качество документов, направляемых в Министерство.

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

12. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ и проведение мероприятий не ограничена.».