



ГУБЕРНАТОР КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.07.2024

№ 441

г. Краснодар

**Об утверждении Положения об установлении
отраслевой системы оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения
Краснодарского края «Управление по эксплуатации
и капитальному строительству гидротехнических
сооружений Краснодарского края», подведомственного
министерству природных ресурсов Краснодарского
края, и внесении изменений в постановление главы
администрации (губернатора) Краснодарского края
от 2 сентября 2010 г. № 742 «Об оплате труда
работников государственных учреждений
Краснодарского края»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 9 Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и в целях упорядочения оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об установлении отраслевой системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Управление по эксплуатации и капитальному строительству гидротехнических сооружений Краснодарского края», подведомственного министерству природных ресурсов Краснодарского края, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Внести в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 2 сентября 2010 г. № 742 «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» следующие изменения:

1) в подпунктах «а», «и» подпункта 2 пункта 6 раздела 2 «Оплата труда» приложения 1 слова «государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Управление по эксплуатации и капитальному строительству гидротехнических сооружений Краснодарского края»,» исключить;

2) в приложении 2:

в разделе 1 «Должности специалистов и служащих» строки «Командир землесоса, земснаряда 6 957», «Механик на землесосе, земснаряде 6 262» исключить;

в разделе 2 «Профессии рабочих» строки «Машинист экскаватора 6 755», «Машинист бульдозера 6 755» исключить;

3) пункт 146 приложения 3 исключить.

3. Министерству природных ресурсов Краснодарского края обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Управление по эксплуатации и капитальному строительству гидротехнических сооружений Краснодарского края», подведомственного министерству природных ресурсов Краснодарского края.

4. Департаменту информационной политики Краснодарского края (Жукова Г.А.) обеспечить размещение (опубликование) настоящего постановления на сайте в информационно-телекоммуникационной - сети «Интернет» <http://admkrain.krasnodar.ru> и направление на «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Краснодарского края Лузинова Р.С.

6. Постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования, но не ранее внесения соответствующих изменений в Закон Краснодарского края «О бюджете Краснодарского края на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов».



Губернатор
Краснодарского края

В.И. Кондратьев

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Губернатора

Краснодарского края

от 18.07.2024 № 441

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении отраслевой системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Управление по эксплуатации и капитальному строительству гидротехнических сооружений Краснодарского края», подведомственного министерству природных ресурсов Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении отраслевой системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Управление по эксплуатации и капитальному строительству гидротехнических сооружений Краснодарского края» (далее соответственно – Положение, учреждение), подведомственного министерству природных ресурсов Краснодарского края, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения, обеспечивающей повышение уровня оплаты труда, и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда и включает минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

обязательств отраслевого соглашения;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Повышение уровня заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

1.4. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Краснодарского края.

1.5. На основе Положения учреждение разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.6. Сумма выплат работнику по должностному окладу (ставке), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в ранее действующей системе оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников учреждения производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающий минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

1.8. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или Краснодарского края.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели произво-

дится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и утверждается руководителем учреждения.

В учреждении независимо от источников финансирования формируется единое штатное расписание.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

2.2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников внутреннего водного транспорта устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 г. № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта».

Минимальные размеры должностных окладов работников внутреннего водного транспорта второго уровня по профессиональным квалификационным группам приведены в таблице 1.

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	моторист	9 226,00
7 квалификационный уровень	механик на земснаряде, землесосе (до 300 м ³ /час) и дноочистительном снаряде	9 226,00
8 квалификационный	командир земснаряда,	10 839,00

1	2	3
уровень	землесоса (до 300 м ³ /час) и дноочистительного снаряда	
9 квалификационный уровень	механик на земснаряде, землесосе (от 301 до 700 м ³ /час)	9 226,00
10 квалификационный уровень	командир земснаряда, землесоса (от 301 до 700 м ³ /час)	11 876,00
10 квалификационный уровень	механик на земснаряде, землесосе (более 701 м ³ /час)	9 226,00
11 квалификационный уровень	командир земснаряда, землесоса (более 701 м ³ /час)	12 223,00

2.2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих второго уровня по профессиональным квалификационным группам, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Наименование профессии	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
4 квалификационный разряд	водитель автомобиля	6 463,00
5 квалификационный разряд		11 876,00

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Электрогазосварщик	9 226,00
Специалист 1 категории	6 082,00
Ведущий специалист	7 657,00
Инженер-сметчик; инженер-проектировщик	8 601,00
Главный специалист	8 601,00
Главный специалист по закупкам; главный экономист	8 601,00
Начальник участка	10 839,00
Начальник отдела	10 839,00

2.2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

Наименование профессии	Квалификационный разряд	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Подсобный рабочий	2 квалификационный разряд	4 405,00
Машинист экскаватора	6 квалификационный разряд	11 876,00
Машинист бульдозера	6 квалификационный разряд	11 876,00

2.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных положением об оплате труда учреждения с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных положением об оплате труда учреждения;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер окладов (должностных окладов), ставок по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора (руководителя) учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.7. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.8. Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада, соответствующего квалификационному разряду работ.

2.9. В учреждении могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждении, относящихся к другим видам экономической деятельности.

2.10. При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.3. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемый размер повышения оплаты труда в ночное время – не менее 20 процентов и не более 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т. п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, которые определены законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в Положении об оплате труда учреждения.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая выплата устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером выплата не ограничена.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, размер и условия их осуществления конкретизируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения для выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предусматриваются средства в размере 12 окладов (за исключением должностей: командир земснаряда, землесоса (до 300 м³/час) и дноочистительного снаряда; механик на земснаряде, землесосе (до 300 м³/час) и дноочистительном снаряде; командир земснаряда, землесоса (от 301 м³/час до 700 м³/час); механик на земснаряде, землесосе (от 301 м³/час до 700 м³/час); командир земснаряда, землесоса (свыше 701 м³/час); механик на земснаряде, землесосе (свыше 701 м³/час); моторист; водитель автомобиля 5 квалификационного разряда; машинист экскаватора; машинист бульдозера, по которым предусматриваются средства в размере 22 окладов).

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке по одному или нескольким основаниям в пределах бюджетных средств, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты. Стимулирующая выплата устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ, размер и условия ее осуществления конкретизируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Максимальным размером выплата не ограничена.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения для выплаты за качество выполняемой работы предусматриваются средства в размере 53 окладов, за исключением должностей: командир земснаряда, землесоса (до 300 м³/час) и дноочистительного снаряда; механик на земснаряде, землесосе (до 300 м³/час) и дноочистительном снаряде; командир земснаряда, землесоса (от 301 м³/час до 700 м³/час); механик на земснаряде, землесосе (от 301 м³/час до 700 м³/час); командир земснаряда, землесоса (свыше 701 м³/час); механик на земснаряде, землесосе (свыше 701 м³/час); моторист; водитель автомобиля 5 квалификационного разряда; машинист экскаватора; машинист бульдозера, по которым предусматриваются средства в размере 64 окладов.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет уста-

навливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях в сфере водного хозяйства, обеспечения безопасности гидротехнических сооружений и мониторинга водных объектов.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 %;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 %;
- при стаже работы более 15 лет – 30 %.

Право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в указанных размерах возникает у работников в месяце, следующем за месяцем, в котором истекает соответствующий минимальный стаж работы.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки по соответствующим профессиональным квалификационным уровням и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения для выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет и за персональный повышающий коэффициент предусматриваются средства в размере 3 окладов.

4.4. Премииальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

Выплата премии работникам учреждения производится в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным директором (руководителем) учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, и условия ее выплаты конкретизируются в положении о материальном стимулировании работников учреждения.

Условия премирования должны в первую очередь учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и показателей, имеющих количественное выражение.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Для формирования фонда оплаты труда работников учреждения для премиальных выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере 18 окладов.

При увольнении работника по собственной инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается работникам единовременно в размере до 2 окладов в пределах имеющихся средств.

Премия единовременно в размере до 2 окладов выплачивается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Краснодарского края, Законодательным Собранием Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации, Федерального агентства водных ресурсов.

Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.6. Поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам, праздничным датам, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений и иных случаях выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты труда, но не более размера оклада (должностного оклада).

4.7. Другие виды выплат, установленные положением об оплате труда и (или) иными нормативными правовыми актами Краснодарского края.

Выплаты стимулирующего характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются положением об оплате труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается руководителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 19 242 рублей.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению министерства природных ресурсов Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый министерством природных ресурсов Краснодарского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются министерством природных ресурсов Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение. Размеры выплат стимулирующего характера зависят от достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 Положения.

5.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте министерства природных ресурсов Краснодарского края не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

5.11. В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в министерство природных ресурсов Краснодарского края не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и их среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

5.12. При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

5.13. Обработка персональных данных руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может быть выплачена материальная помощь. Максимальный размер материальной помощи составляет до 4 окладов в год.

6.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

6.5. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного на федеральном уровне.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата

производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Исполняющий обязанности министра
природных ресурсов Краснодарского края



С.Н. Ерёмин