



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

19.11.2015 № 407-П

г. Петропавловск-Камчатский

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Камчатского края

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края»

#### ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Камчатского края (далее – Примерное положение), согласно приложению.

2. Руководителям краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Камчатского края, утвердить положения об условиях оплаты труда работников с учетом Примерного положения и ввести их в действие со 2 октября 2015 года.

3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие со 2 октября 2015 года.



ПЕРВЫЙ ВИЦЕ-ГУБЕРНАТОР КАМЧАТСКОГО КРАЯ И.Л. УНТИЛОВА

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

1. Общие положения

1.1. 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, 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» (далее – ПКГ);

2) порядок и условия оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству финансов Камчатского края (далее – учреждения), включая условия, порядок и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включая условия, порядок и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. 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).

1.3. 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.

1.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При этом, в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязан-

ности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленной в Камчатском крае на соответствующий период.

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

1.6. Оплата труда работников учреждений, 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.

1.7. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должности служащих	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2 квалификационный уровень	Старший специалист-администратор	3 700
		Специалист II категории	3 700
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	3 квалификационный уровень	Специалист I категории	5 200
	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	6 800
		Ведущий специалист	6 800
5 квалификационный уровень	Главный инженер	9 000	

2.2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы.

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей.

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

при выслуге от 1 года до 3 лет – 0,1;

при выслуге от 3 лет до 8 лет – 0,15;

при выслуге от 8 лет до 15 лет – 0,2;

при выслуге свыше 15 лет – 0,3.

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

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

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

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

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

2.9. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

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

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

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

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

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

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

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

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

4.1. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу 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.

4.2. 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.

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

4.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждений в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

4.7. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений 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 законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

## 5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников учреждения 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», могут устанавливаться 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.

5.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

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

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

5.3. При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

5.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работнику учреждения одновременно при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия – медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, и наградами Камчатского края, в случаях, предусмотренных законодательством Камчатского края.

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

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

- 1) интенсивность и напряженность работы;
- 2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 3) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

## 6. Порядок и условия премирования руководителя учреждения

6.1. Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые руководителю учреждения, предназначены для увеличения его заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

6.2. К премиальным выплатам относятся:

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



6.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению Министра финансов Камчатского края (далее – Министр).

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

6.5. Премирование по итогам работы осуществляется с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам деятельности учреждения в соответствующем периоде времени.

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

6.7. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы могут являться:

1) выполнение в полном объеме мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

2) своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для Министерства;

3) внедрение передовых методов работы и новых форм обслуживания;

4) финансово-экономические показатели:

а) кассовое исполнение утвержденных лимитов бюджетных обязательств;

б) соотношение бюджетного финансирования к доходам от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности;

5) работа с кадрами:

а) текучесть кадров (годовой показатель);

б) повышение квалификации работников учреждения;

6) 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.

6.8. Решение Министра о премировании руководителя учреждения по итогам работы принимается на основании предложений (рекомендаций) Комиссии по оценке эффективности деятельности учреждений и эффективности работы руководителей учреждений (далее – Комиссия).

Состав и порядок работы Комиссии утверждаются приказом Министерства.

6.9. Премия руководителю 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 на лучшего по профессии;

4) подготовка и проведение обучающих семинаров для работников.

6.10. Премия руководителю учреждения может быть снижена или не выплачена полностью в случае:

- 1) нарушения финансовой, налоговой дисциплины при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- 2) нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- 3) отрицательной оценки деятельности учреждения Министром;
- 4) нарушения законодательства Российской Федерации при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения;
- 5) низкого качества документов, направляемых в Правительство Камчатского края и Министерство.

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

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.2. Материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

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

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает Министр на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 7.2 настоящего раздела.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в части 7.2 настоящего раздела.