



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

30.12.2022 № 788-П

г. Петропавловск-Камчатский

О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 17.09.2010 № 384-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства и жилищной политики Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 17.09.2010 № 384-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства и жилищной политики Камчатского края» следующие изменения:

1) преамбулу изложить в следующей редакции:

«В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:»;

2) постановляющую часть изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства и жилищной политики Камчатского края (далее – Примерное положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства и жилищной политики Камчатского края, утвердить положения об условиях оплаты труда работников учреждений с

учетом настоящего Примерного положения и ввести их в действие с 26 июля 2010 года.

3. Настоящее постановление вступает в силу в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 26 июля 2010 года.»;

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

2. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования, действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2022 года.

Исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Камчатского края



С.В. Нехаев

Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 30.12.2022 № 788-П

«Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 19.07.2010 № 384-П

Примерное положение
о системе оплаты труда работников государственных
учреждений, подведомственных Министерству строительства
и жилищной политики Камчатского края

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства и жилищной политики Камчатского края (далее – 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 в себя:

1) рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников государственных учреждений, подведомственных Министерству строительства и жилищной политики Камчатского края (далее соответственно – учреждения, Министерство), по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (далее – ПКГ);

2) порядок и условия оплаты труда работников учреждений, включая условия, порядок и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

4) другие вопросы оплаты труда.

2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ основные оклады (основные должностные оклады) работников учреждений, занимающих должности служащих (профессии 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 учреждения 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 учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

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

7. Заработная плата работников учреждений зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

8. 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.

9. 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 Министерства и работников Министерства, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Камчатского края (далее – работники Министерства).

10. 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).

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

В случае изменения в течение финансового года объема бюджетных

ассигнований на оплату труда работников Министерства, работников учреждения и (или) численности работников Министерства, работников учреждения осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников Министерства и (или) расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников учреждения.

11. Положения частей 9 и 10 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 должности служащих по ПКГ

12. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый размер основного оклада (основного должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5894–6064
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	6148–9220
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	9989–12719
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	13542–14853

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

13. Работникам учреждений, занимающим должности служащих по ПКГ, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

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

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

14. 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.

15. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения, занимающего должность служащего по ПКГ, на установленный повышающий коэффициент.

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

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

16. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности может устанавливаться всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

17. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

№ п/п	Квалифицированные уровни ПКГ	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
1	2	3
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1.1.	2 квалификационный уровень	0,10
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
2.1.	2 квалификационный уровень	0,10
2.2.	3 квалификационный уровень	0,13
2.3.	4 квалификационный уровень	0,35
2.4.	5 квалификационный уровень	0,50
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
3.1.	2 квалификационный уровень	0,10
3.2.	3 квалификационный уровень	0,15

3.3.	4 квалификационный уровень	0,20
3.4.	5 квалификационный уровень	0,30
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
4.1.	2 квалификационный уровень	0,10
4.2.	3 квалификационный уровень	0,20

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения, занимающему должность служащего по ПКГ, 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 персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

19. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих по ПКГ, за выслугу лет в строительной отрасли в следующих размерах:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,1;
- 2) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,15;
- 3) при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,25;
- 4) при выслуге лет свыше 10 лет – 0,3.

20. В общую выслугу лет, дающую право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет засчитывается:

1) время работы в учреждении или организации на должностях руководителей и специалистов;

2) время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в организациях строительной отрасли до поступления на учебу;

3) военная служба;

4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;

5) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на

основании решения комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

21. Документами для определения выслуги лет, дающей право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Назначение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам учреждения, занимающим должности служащих по ПКГ, устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений, занимающим должности служащих по ПКГ

22. Работникам учреждений, занимающим должности служащих по ПКГ, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

23. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты;
- 4) дополнительные выплаты за ученую степень и звание.

24. Выплаты стимулирующего характера осуществляются 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 плановый период.

25. При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие критерии:

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

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

3) добросовестное исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей;

4) выполнение работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ;

5) компетентность работника в принятии соответствующих решений.

26. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений, занимающим должности служащих по ПКГ, устанавливается приказом руководителя учреждения с указанием конкретного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на определенный период.

Руководитель учреждения вправе принимать решения в отношении

работников учреждения, занимающих должности служащих по ПКГ, об изменении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до истечения периода, на который она установлена, при ненадлежащем исполнении работником должностных (трудовых) обязанностей.

Применение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться в размере 100 процентов оклада (должностного оклада).

27. К критериям оценки качества выполняемых работ работниками учреждений, занимающими должности служащих по ПКГ, следует относить:

1) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

2) профессионализм и оперативность при выполнении профессиональных и должностных обязанностей;

3) применение в работе современных форм и методов организации труда.

28. Решение о выплате за качество выполняемых работ и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Рекомендуемый размер выплаты за качество выполняемых работ – 50 процентов к окладу (должностному окладу).

29. Премияльные выплаты работникам учреждений, занимающим должности служащих по ПКГ, производятся в соответствии с разделом 8 настоящего Примерного положения.

30. Для работников учреждений, занимающих должности служащих по ПКГ, которым присвоена ученая степень кандидата по профилю работы или присвоено почетное звание «Заслуженный строитель Российской Федерации», звание «Почетный строитель», а также в случае присвоения звания, предусмотренного Законом Камчатского края от 06.05.2019 № 323 «О наградах Камчатского края», по решению руководителя учреждения могут устанавливаться дополнительные выплаты за звание.

Работникам учреждений, занимающим должности служащих по ПКГ, имеющим другие почетные звания Российской Федерации, установление дополнительной выплаты за ученую степень и почетное звание производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Размер дополнительных выплат за ученую степень и почетное звание определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения, занимающего должность служащего по ПКГ, на повышающий коэффициент.

Рекомендуемый диапазон повышающего коэффициента – от 0,05 до 0,15.

При наличии двух оснований (наличие ученой степени и почетного звания) дополнительная выплата устанавливается по одному (максимальному)

основанию.

31. Работникам учреждения, занимающим должности служащих по ПКГ, могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательством Российской Федерации.

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

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

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый размер основного оклада (основного должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3711–4378
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общотраслевые профессии рабочих второго уровня»	6148–7531

33. Работникам учреждений, занимающим профессии рабочих по ПКГ, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

34. Решение об установлении соответствующих 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 плановый период.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада (должностного оклада) рабочего, на установленный повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

35. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения, занимающему профессию рабочего по ПКГ, 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 персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 1,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностному окладу) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

36. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, занимающим профессии рабочих по ПКГ, за выслугу лет в следующих размерах:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,1;
- 2) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,15;
- 3) при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,25;
- 4) при выслуге лет свыше 10 лет – 0,3.

37. В общую выслугу лет, дающую право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет засчитывается:

- 1) время работы в учреждении или организации;
- 2) время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в организациях строительной отрасли до поступления на учебу;
- 3) военная служба;
- 4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;
- 5) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

38. Документами для определения выслуги лет, дающей право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Назначение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)

за выслугу лет работникам учреждения, занимающим профессии рабочих по ПКГ, устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

39. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим профессии рабочих по ПКГ, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5 и 7 настоящего Примерного положения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений, занимающих профессии рабочих по ПКГ

40. Работникам учреждений, занимающим профессии рабочих по ПКГ, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

41. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- 1) надбавка за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей;
- 2) дополнительные выплаты за звание;
- 3) премиальные выплаты.

42. Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах: водителям 2-го класса – 10 процентов и водителям 1-го класса – 25 процентов.

43. По решению руководителя учреждения для работников учреждения, занимающих профессии рабочих по ПКГ, которым присвоено почетное звание «Заслуженный строитель Российской Федерации», звание «Почетный строитель», а также в случае присвоения звания, предусмотренного Законом Камчатского края от 06.05.2019 № 323 «О наградах Камчатского края», могут устанавливаться дополнительные выплаты за звание.

Работникам учреждения, занимающим профессии рабочих по ПКГ, имеющим другие почетные звания Российской Федерации, установление дополнительной выплаты производится при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой профессии.

Размер дополнительных выплат за звание определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения, занимающего профессию рабочего по ПКГ, на повышающий коэффициент.

Рекомендуемый диапазон повышающего коэффициента – от 0,05 до 0,15.

44. Премииальные выплаты работникам учреждения, занимающим профессии рабочих по ПКГ, производятся в соответствии разделом 8 настоящего Примерного положения.

45. Работникам учреждения, занимающим профессии рабочих по ПКГ, могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательством Российской Федерации.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера

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

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

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы.

48. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Примерного положения.

49. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Условия и порядок премирования руководителя, критерии оценки и целевыми показателями эффективности его работы устанавливаются приказом Министерства.

50. 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».

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

Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждения.

52. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Примерного положения.

53. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Примерного положения.

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

7. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера

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

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

56. Размеры и условия выплат, указанных в части 55 настоящего Примерного положения, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

57. 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.

58. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

59. 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.

60. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты

труда работникам учреждений не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников учреждений, занятых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом положений настоящего раздела и мнения представительного органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

61. 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 местностях.

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

62. 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.

63. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый размер доплаты – 40 процентов основного оклада (основного должностного оклада) работника учреждения, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

65. 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.

8. Порядок и условия предоставления премиальных выплат работникам учреждений

66. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Примерным перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Камчатского края,

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 премиальные выплаты:

- 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.

67. Премирование работника учреждения осуществляется по решению руководителя 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 плановый период.

68. При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 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 течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- 7) соблюдение трудовой дисциплины.

Размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

69. 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 знаком особого 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.

70. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждений 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 и срочных

работ не ограничена.

9. Другие вопросы оплаты труда

71. В пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждений может быть оказана единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей), утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией.

72. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается Министром строительства и жилищной политики Камчатского края.

73. В случае смерти руководителя или работника учреждения членам его семьи (супруг, дети, родители) единовременная материальная помощь выплачивается на основании заявления одного из членов семьи.

74. В связи с 50-летием, 55-летием и 60-летием со дня рождения работникам учреждения выплачивается единовременное поощрение в размере одного месячного оклада.

Выплата единовременного поощрения работникам учреждений производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения.».