

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**ПРАВИТЕЛЬСТВА**

**КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

|  |
| --- |
| [Дата регистрации] № [Номер документа] |
| г. Петропавловск-Камчатский |
|  |

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

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

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

2. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2024 года.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Председатель Правительства Камчатского края | [горизонтальный штамп подписи 1] | Е.А. Чекин |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | Приложение к постановлению |
|  |  |  |  | Правительства Камчатского края |
|  |  |  |  | от | [REGDATESTAMP] | № | [REGNUMSTAMP] |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | «Приложение к постановлению |
|  |  |  |  | Правительства Камчатского края |
|  |  |  |  | от | 11.11.20081 | № | 354-П |

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

1. Общие положения

 1. Настоящее 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), ставок заработной платы (далее - оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

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

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

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

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

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

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

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

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

К начисленной месячной заработной плате применяются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, установленные в соответствии со статьями 315, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края, а также иные выплаты компенсационного характера.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждений устанавливается приказом Министерства труда и развития кадрового потенциала Камчатского края (далее - Министерство).

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов),рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 18800 |
| 2. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 22746-26800 |
| 3. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 28700 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 14165 |
| 2. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 18800 |

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

10. Работникам учреждений выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

11. По должностям работников, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждений.

Рекомендуемые размеры окладов руководителей отделений краевого государственного учреждения «Центр занятости населения Камчатского края» (далее - Учреждение):

для руководителя отделения центра занятости населения 1 уровня на 25-30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

для руководителя 2 уровня на 10-15 % ниже руководителя отделения центра занятости населения 1 уровня;

для руководителя отделений 3 уровня на 5-10% от руководителя отделения центра занятости населения 2 уровня.

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

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

13. Размер должностного оклада руководителей учреждений определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

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

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

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

18. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

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

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

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

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

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

24. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

27. 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.

28. Работникам учреждений, указанных в 5 настоящего Порядка, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, доплата устанавливается в размере 30 процентов оклада.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям друководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

30. При премировании учитывается:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная 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 выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

31. Премия за образцовое качество выполняемых работ - выплачивается работникам единовременно при:

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;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

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

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

33. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

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

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

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

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

6. Порядок и условия выплаты работникам учреждения единовременной материальной помощи

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

35. Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с заключением брака;

2) в связи с рождением ребенка;

3) в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги);

4) в связи с причиненным ущербом имуществу работников учреждения в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, противоправных действий третьих лиц;

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

6) в связи с юбилейными датами.

38. Решение о выплате единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает Министр труда и развития кадрового потенциала Камчатского края на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в 4 настоящего Порядка.

39. Решение о выплате единовременной 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 35 настоящего Порядка.

Приложение

к Примерному положению об оплате труда

работников краевых государственных

учреждений, подведомственных

Министерству труда и развития

кадрового потенциала

Камчатского края

Положение

о выплатах стимулирующего характера руководителям

краевых государственных учреждений, подведомственными

Министерству труда и развития кадрового потенциала

Камчатского края, и примерных показателей

стимулирования

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

2. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя краевого государственного учреждения, подведомственного Министерству труда и развития кадрового потенциала Камчатского края (далее - учреждение), в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

3. К премиальным выплатам относятся:

1) премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

2) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4. Премирование осуществляется по решению Министерства.

5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется с учетом исполнения целевых показателей деятельности учреждения, утверждаемых Министерством.

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

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

8. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы руководителя учреждения являются:

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

2) своевременная подготовка информационных и аналитических материалов;

3) внедрение передовых методов работы и новых форм обслуживания;

4) финансово-экономические показатели;

5) кассовое исполнение утвержденных лимитов бюджетных обязательств;

6) эффективность планирования бюджета;

7) работа с кадрами;

8) текучесть кадров среди работников (годовой показатель);

9) повышение квалификации сотрудников;

10) стоимость содержания 1 человека в день;

11) полнота и качество оказания государственных услуг.

9. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства может быть установлен 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 очередной финансовый год и на плановый период и нормативными правовыми актами Правительства Камчатского края.

10. 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 лучшего по профессии;

4) подготовка и проведение обучающих семинаров для специалистов учреждений.

11. При определении размера премии также учитывается:

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

2) нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;

3) низкое качество документов, направляемых в Министерство.

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

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