|  |
| --- |
| Описание: Герб Камчатского края |

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

ПРАВИТЕЛЬСТВА

КАМЧАТСКОГО КРАЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | № |  |

г. Петропавловск-Камчатский

|  |
| --- |
| Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края |

В соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=7DDB268880A4A3B0979F46D00D3B3CDDA8ED4A7FC90EB826AC38EAD9447B761903BF79CA47087777CB9FBF95B82A29F9C199B43407xCc0G) и [144](consultantplus://offline/ref=7DDB268880A4A3B0979F46D00D3B3CDDA8ED4A7FC90EB826AC38EAD9447B761903BF79CA4A047777CB9FBF95B82A29F9C199B43407xCc0G) 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](consultantplus://offline/ref=35E2E59FA008E27BA8A0F1A6A31809C589C2DAF447D787D0A10CC932B0AD1F299C749E0554413F2E46D315D6094510DF4E44575DD276852D79D6C32BvDd0G) о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края, согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 февраля 2019 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Губернатор Камчатского края | В.И. Илюхин |

Приложение

к постановлению Правительства

Камчатского края

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

**Примерное положение о системе оплаты труда работников**

**государственных учреждений, подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=54AC0085A1AE4914997C59780F1E19C5A9C3D815BF3106A6E6716D36CD54288C165F3B147F1DF7BB6C13A18CAC4F563D3AvBqCG) 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) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включая рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), критерии их установления

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

1.4. 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.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. 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.

1.7. 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 персоналу учреждений, подведомственных Агентству записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края, устанавливается приказом Агентства записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края (далее – Агентство).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

учреждений по профессиональным квалификационным

группам по должностям служащих

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

1) [Приказом](consultantplus://offline/ref=54AC0085A1AE4914997C4775197245C1AECC811FB93408F9BB216B6192042ED9441F654D2C59BCB66C0DBD8CAFv5q8G) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| «Должности работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня» | 11 161 – 13 455 |
| «Должности работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня» | 15 124 |

2) [Приказом](consultantplus://offline/ref=54AC0085A1AE4914997C4775197245C1A7CC871EBA3F55F3B3786763950B71DC510E3D422E47A2B47011BF8DvAq7G) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 10 326 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 10 430 – 13 559 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 13 559 – 14 290 |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 15 124 – 16 605 |

2.2. По иным должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений устанавливаются по решению руководителя учреждения.

2.3. Работникам учреждений могут устанавливаться:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу);

2) надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу);

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

2.4. Решение об установлении надбавок, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

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

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

Выплата надбавок, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) может быть установлена работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Решение об установлении процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться до 100% от оклада (должностного оклада).

2.6. Надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается руководителем учреждения работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им 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.

2.7. Рекомендуемые предельные размеры надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу):

при выслуге от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге от 5 лет до 10 лет - 15%;

при выслуге от 10 лет до 15 лет - 20%;

при выслуге свыше 15 лет - 30%.

2.8. 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.

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

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

2.9. С учетом условий труда работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](#Par155) 5 настоящего Примерного положения.

2.10. Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии [разделом](#Par178) 6 настоящего Примерного положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

учреждений по профессиональным квалификационным

группам по профессиям рабочих

3.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ профессий рабочих, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=54AC0085A1AE4914997C4775197245C1A8C1831FBE3F55F3B3786763950B71DC510E3D422E47A2B47011BF8DvAq7G) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 8 449 – 9 805 |

3.2. По профессиям рабочих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений устанавливаются по решению руководителя учреждения.

3.3. Работникам учреждений могут устанавливаться:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу);

2) надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу);

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

3.4. Решение об установлении надбавок, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

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

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

Выплата надбавок, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

3.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) может быть установлена работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Решение об установлении процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться до 100% от оклада (должностного оклада).

3.6. Надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается руководителем учреждения работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им 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.

3.7. Рекомендуемые предельные размеры надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу):

при выслуге от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге от 5 лет до 10 лет - 15%;

при выслуге от 10 лет до 15 лет - 20%;

при выслуге свыше 15 лет - 30%.

3.8. 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.

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

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

3.9. С учетом условий труда работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](#Par155) 5 настоящего Примерного положения.

3.10. Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии [разделом](#Par178) 6 настоящего Примерного положения.

4. Порядок и условия оплаты труда

руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

4.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной [постановлением](consultantplus://offline/ref=54AC0085A1AE4914997C4775197245C1ACC98718BE3108F9BB216B6192042ED9441F654D2C59BCB66C0DBD8CAFv5q8G) Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](#Par155) 5 настоящего Примерного положения.

4.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения может устанавливаться надбавка к должностному окладу стимулирующего характера – за выслугу лет, в следующих размерах:

при выслуге от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге от 5 лет до 10 лет - 15%;

при выслуге от 10 лет до 15 лет - 20%;

при выслуге свыше 15 лет - 30%.

Размер надбавки к должностному окладу определяется путем умножения размера оклада руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения на установленный размер процентной надбавки.

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

Выплата надбавки к должностному окладу носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Порядок и условия выплаты надбавки к окладу за выслугу лет регламентируется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата надбавки к окладу за выслугу лет осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

4.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 7 к настоящему Примерному положению.

4.8. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с разделом 6 к настоящему Примерному положению.

5. Порядок и условия установления

выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений могут быть установлены 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.

5.2. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в части 5.1 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений [части 3 статьи 15](consultantplus://offline/ref=9C855CE04ADFB479FBD7F348927E32F570232DA7A887F21724D0EE0B11DD3EC5AE2E5C5A8971BEA181E09A15B773C2C1EFB7879A161949E7RBA6I) 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](consultantplus://offline/ref=9C855CE04ADFB479FBD7F348927E32F5712228ACA288F21724D0EE0B11DD3EC5AE2E5C5A8B78BFA2D6BA8A11FE24CFDDEFAB999A081AR4A0I) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.4. 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](consultantplus://offline/ref=54AC0085A1AE4914997C4775197245C1ACC98210BD3C08F9BB216B6192042ED9561F3D472E50A9E23F57EA81AC514A3D39AB431701v9qFG) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам учреждений в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=BD82C4E8FC4F7915151F807676E03A02923ACF7D032656F28220E471A41BBC4C993970826CEBCEC61E34459EFF8254E11078FF80C9K8D2I) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=54AC0085A1AE4914997C4775197245C1ACC98210BD3C08F9BB216B6192042ED9561F3D472F5CA9E23F57EA81AC514A3D39AB431701v9qFG) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=54AC0085A1AE4914997C4775197245C1ACC98210BD3C08F9BB216B6192042ED9561F3D412E58A2B66618EBDDEA04593F3BAB41151E9401DFv2qEG) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. 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.

6. Порядок и условия

премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с [перечнем](consultantplus://offline/ref=54AC0085A1AE4914997C59780F1E19C5A9C3D815BF3106A6E6716D36CD54288C165F3B146D1DAFB76E13BF89A75A006C7FE04C15008801DC39FE03C5v1qFG) видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», устанавливаются следующие премии:

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

2) премия за образцовое качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

6.3. 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 выполнении важных работ, мероприятий;

7) обязательное соблюдение трудовой дисциплины.

6.4. 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.

6.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно при:

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

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.6. 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.

7. Порядок и условия премирования руководителя

7.1. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

7.2. К премиальным выплатам относятся:

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

2) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению руководителя Агентства.

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

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

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

7.7. 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 Агентства;

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) активная деятельность архива в качестве научно-методического центра работы с документами соответствующего профиля;

7) участие в реализации ответственных заданий по обслуживанию информационных потребностей пользователей архивной информации, реализации государственной политики в архивном деле;

8) 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.

7.8. Решение руководителя Агентства 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 руководителя Агентства.

7.9. 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.

7.10. 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 руководителем Агентства;

4) нарушения законодательства Российской Федерации при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения;

5) низкого качества документов, направляемых в Росархив, Правительство Камчатского края и Агентство.

7.11. 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.

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.

8. Другие вопросы оплаты труда

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

8.2. 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 в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, совершения преступления;

5) в связи с заболеванием, получением травмы;

6) в связи с юбилейными датами.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает руководитель Агентства на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в [части 8.2](#Par2) настоящего раздела.

8.4. Решение о выплате 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 8.2](#Par2) настоящего раздела.

СОГЛАСОВАНО:

Вице-губернатор Камчатского края –

руководитель Аппарата Губернатора и

Правительства Камчатского края А.Ю. Войтов

Министр финансов Камчатского края С.Л. Течко

Министр социального развития

и труда Камчатского края И.Э. Койрович

Руководитель Агентства записи актов

гражданского состояния и архивного

дела Камчатского края Н.А. Польшина

Начальник Главного правового

управления Губернатора и

Правительства Камчатского края С.Н. Гудин

Широбокова Татьяна Сергеевна +7 (4152) 25-19-18

Агентство записи актов гражданского состояния и архивного дела Камчатского края