



МИНИСТЕРСТВО ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ КАМЧАТСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

16.10.2024 № 18-Н

г. Петропавловск-Камчатский

О внесении изменений в приказ Министерства по чрезвычайным ситуациям Камчатского края от 31.03.2023 № 4-Н «Об условиях оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Министерства по чрезвычайным ситуациям Камчатского края от 31.03.2023 № 4-Н «Об условиях оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр» следующие изменения:

1) приложение 2 изложить в редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу;

2) приложение 1 к Положению о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главного бухгалтера Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр» изложить в редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу после дня его официального опубликования.

Министр



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 153BB0CE2FC5D738A58295AF5CCE49F2

Владелец Лебедев Сергей Владимирович

Действителен с 30.09.2024 по 24.12.2025

С.В. Лебедев

Приложение 1 к приказу Министерства
по чрезвычайным ситуациям
Камчатского края
от 16.10.2024 № 18-Н

«Приложение 2 к приказу Министерства
по чрезвычайным ситуациям
Камчатского края
от 31.03.2023 № 4-Н

Положение

о порядке, условиях и размере осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр»

1. Настоящее Положение, определяет порядок, условия и размеры установления руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Государственного казенного предприятия Камчатского края «Единый ситуационно-мониторинговый центр» (далее – ГКП ЕСМЦ, предприятие) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края, содержащими нормы трудового права.

4. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, ненормированный рабочий день;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Выплаты компенсационного характера применяются как в процентном отношении к должностному окладу (окладу), так и в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

6. Для установления выплат компенсационного характера руководителю предприятия, предприятие предоставляет в Министерство по чрезвычайным ситуациям Камчатского края (далее – Министерство) обращение с копией локальных нормативно-правовых актов предприятия, определяющих нормы выплат компенсационного характера.

7. Выплаты компенсационного характера руководителю предприятия производятся на основании приказа Министерства в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

8. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся на основании приказа предприятия в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

9. В целях поощрения и материального стимулирования руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия производятся выплаты стимулирующего характера, определенные настоящим Положением.

10. Выплаты стимулирующего характера руководителю предприятия производятся на основании приказа Министерства в пределах утвержденного фонда оплаты труда на предприятии и не являются гарантированной частью материального поощрения. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Период установления выплат – один год.

11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся в соответствии с локальными нормативными правовыми актами предприятия, на основании приказа предприятия в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

12. К выплатам стимулирующего характера относятся:

12.1. из бюджетного фонда оплаты труда:

- 1) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 2) персональный повышающий коэффициент;
- 3) повышающий коэффициент за наличие ученой степени;
- 4) премия по итогам работы за период (месяц, год);
- 5) единовременная материальная помощь;

6) иные формы материального стимулирования в связи с награждением почетными грамотами, наградами и знаками отличия.

12.1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) при наличии стажа работы на предприятии, в следующих

размерах:

- от 1 года до 2 лет включительно – 5%;
- свыше 2 лет до 3 лет включительно – 10%;
- свыше 3 лет до 4 лет включительно – 15%;
- свыше 4 лет до 5 лет включительно – 20%;
- свыше 5 лет до 10 лет включительно – 25%;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно – 30%;
- свыше 15 лет – 40%.

12.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия может быть установлен с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) руководителя предприятия осуществляется приказом Министерства и выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на предприятии.

12.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия за наличие ученой степени устанавливается лицам, имеющим ученую степень (кандидат наук, доктор наук) при соответствии профилю занимаемой должности:

- для доктора наук – 0,2%;
- для кандидата наук – 0,1%.

12.1.4. Премия по итогам работы за месяц, год.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия по итогам работы за месяц и по итогам за год, производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности предприятия, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом предприятия, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Перечень показателей эффективности деятельности предприятия определен в приложении 1 к настоящему Положению.

Руководитель предприятия ежемесячно не позднее 20-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем, направляет в Министерство представление о премировании по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению и отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности предприятия за месяц, по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению (далее – отчет). Представление о премировании по итогам за год направляется не позднее 25 декабря текущего года.

Оценку эффективности работы руководителя предприятия осуществляет Комиссия по оценке показателей эффективности деятельности краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству по чрезвычайным ситуациям Камчатского края (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом Министерства.

Для установления размера премии по итогам работы за отчетный период Комиссия на основании отчета руководителя предприятия о выполнении показателей эффективности деятельности предприятия, показателей бухгалтерской, статистической и иной отчетности, сведений от отделов Министерства и Министра по чрезвычайным ситуациям Камчатского края либо лица, исполняющего его обязанности, о своевременности выполнения отдельных поручений, своевременности представления информации по срочным запросам, актам (предписаниям) контрольно-надзорных органов определяет степень выполнения показателей за соответствующий отчетный период.

Размер премии определяется на основе расчета суммы полученных баллов:

№ п/п	Оценка эффективности деятельности руководителя, баллы	Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от оклада)
1	2	3
1.	100	максимальным размером не ограничен с учетом наличия экономии средств, направляемых на оплату труда
2.	99 - 80	не более 30%
3.	79 - 50	не более 10%
4.	менее 50	премия не выплачивается

К отчету прикладываются пояснительная записка о выполнении и (или) невыполнении конкретного целевого показателя, документы и материалы, подтверждающие выполнение показателей.

Выплата премии руководителю предприятия за соответствующий месяц и по итогам за год, производится на основании приказа Министерства, с учетом фактически отработанного времени.

На премию по итогам работы за месяц, год начисляются районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

12.1.5. Единовременная материальная помощь.

При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- 1) в связи с государственной регистрацией заключения брака при предоставлении копии свидетельства о заключении брака;
- 2) в связи с рождением ребенка при предоставлении копии свидетельства о рождении;
- 3) в связи со смертью близких родственников (родителей, детей (в том числе усыновленных), супруга (супруги), лиц, находящихся на иждивении, при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих

родство (нахождение на иждивении);

4) в случае повреждения или утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, хищения или иных непредвиденных случаев при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, противопожарной службы, органов внутренних дел, других уполномоченных органов, но не более фактически понесенных расходов на восстановление имущества (стоимости имущества);

5) в случае тяжелого материального положения в связи нуждаемостью в приобретении платных медицинских услуг и дорогостоящих лекарственных препаратов при заболеваниях, несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях, требующих медицинского вмешательства, его и (или) лиц, указанных в пункте 3 настоящей части, на основании медицинских справок, заключений или иных документов, подтверждающих невозможность оказания необходимых видов медицинской помощи бесплатно в государственной или муниципальной системах здравоохранения, при предоставлении документов, подтверждающих расходы (копии договора об оказании соответствующих медицинских услуг, кассовых чеков, квитанций).

Максимальный размер материальной помощи не ограничивается и не зависит от периодов временной нетрудоспособности, пребывания предприятия в служебных командировках, периодов нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

На материальную помощь районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законом Камчатского края не начисляются.

Решение об оказании материальной помощи руководителю предприятия оформляется приказом Министерства на основании письменного заявления на имя Министра с приложением документов, подтверждающих соответствующие обстоятельства.

12.1.6 Иные формы материального стимулирования установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края могут быть выплачены руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру (в том числе памятные подарки и единовременные выплаты) в связи с награждением почетными грамотами, наградами и знаками отличия.

12.2. Из внебюджетного фонда оплаты труда:

- 1) стимулирующая надбавка;
- 2) премия по итогам работы за год;
- 3) иные формы материального стимулирования.

12.2.1 Стимулирующая надбавка.

Стимулирующая надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия за эффективность деятельности предприятия по итогам работы за отчетный год и выплачивается из внебюджетного фонда оплаты труда.

Основанием для рассмотрения вопроса о размере стимулирующей надбавки является, представление об эффективности работы и объеме полученной выручки

от приносящей доход деятельности по итогам работы за отчетный год.

Руководитель предприятия обязан ежегодно в срок до 25 января текущего года направлять в Министерство представление об эффективности работы предприятия по приносящей доход деятельности для установления стимулирующей надбавки по форме согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Стимулирующая надбавка руководителю предприятия устанавливается приказом Министерства и выплачивается в пределах внебюджетного фонда оплаты труда, установленного предприятию за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

Стимулирующая надбавка устанавливается в процентном выражении от должностного оклада, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

12.2.2. Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год выплачивается руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия при условии достижения по итогам календарного года показателей экономической эффективности.

Размер премиальной выплаты руководителю предприятия устанавливается Министерством на основании обращения с учетом оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия, рассчитанной в разрезе показателей, определенных в приложении 4 к настоящему Положению.

К обращению прилагаются:

- справка-информация о показателях эффективности работы предприятия;
- бухгалтерская отчетность предприятия;
- копия утвержденной сметы доходов и расходов предприятия;
- справка о размере среднемесячной заработной платы работников списочного состава предприятия без учета должностного оклада руководителя, его заместителей и главного бухгалтера за 12 месяцев, предшествующих месяцу обращения;
- справка о размере установленных должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия;
- материалы, характеризующие итоги работы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия и подтверждающие высокую результативность труда.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия по итогам работы за год осуществляется после рассмотрения выполнения достигнутых показателей и сметы доходов и расходов за прошедший период в срок до 25 апреля года, следующего за отчетным годом.

Условием выплаты премии руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия по итогам работы за год, является выполнение производственных, финансовых, качественных и иных показателей, исходя из особенностей отрасли и предприятия, достижение которых должно быть ими

обеспечено.

Ответственность за достоверность и своевременность представления расчетов несет лично руководитель предприятия. Выявление учредителем недостоверных данных и (или) несвоевременное их представление учредителю является основанием для уменьшения размера материального стимулирования.

Премия по итогам работы за год выплачивается руководителю предприятия из внебюджетного фонда оплаты труда в размере, установленном в приказе Министерства.

На премию по итогам работы за год начисляются районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия проработавшим неполный календарный год, и находящимся в штате предприятия на дату издания приказа, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально времени, отработанному в должности руководителя.

12.2.3 Иные формы материального стимулирования.

При наличии экономии внебюджетного фонда оплаты труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предприятия могут выплачиваться поощрительные выплаты в размере одного должностного оклада (оклада):

- 1) к профессиональному празднику;
- 2) в связи с юбилейными датами (юбилейными датами являются 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
- 3) при увольнении в связи с выходом на пенсию.

».

Приложение 2 к приказу Министерства
по чрезвычайным ситуациям
Камчатского края
от 16.10.2024 № 18-Н

«Приложение 1
к Положению о порядке, условиях и
размере осуществления выплат
компенсационного и стимулирующего
характера руководителя, заместителей
руководителя и главного бухгалтера
Государственного казенного предприятия
Камчатского края «Единый ситуационно-
мониторинговый центр»

Показатели
эффективности деятельности предприятия, личного вклада руководителя в
осуществление основных задач и функций, определенных уставом
Государственного казенного предприятия Камчатского края
«Единый ситуационно-мониторинговый центр»
по итогам работы за _____ месяц, год

№ п/п	Наименование показателя	Оценка	Количество баллов при достижении / при не достижении)
1	2	3	4
1.	Своевременное и качественное выполнение приказов и письменных поручений Министерства по чрезвычайным ситуациям Камчатского края (данные ЕСЭД)	да/нет	5/ -5
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	да/нет	7/0
3.	Выполнение требований по охране труда и технике безопасности работников предприятия	да/нет	5/0
4.	Отсутствие несчастных случаев на предприятии	да/нет	5/0
5.	Своевременное предоставление в установленном порядке полной, объективной, достоверной отчетности, иных документов и сведений, запрашиваемой информации без исправлений, искажений, приписок	да/нет	8/0
6.	Отсутствие замечаний и нарушений, выявленных	да/нет	7/0

	контрольными мероприятиями, документальными ревизиями, тематическими и контрольными проверками		
7.	Отсутствие предписаний (претензий) со стороны органов прокуратуры, органов, контролирующих финансово-хозяйственную деятельность предприятия	да/нет	10/0
8.	Соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников предприятия	да/нет	5/0
9.	Отсутствие в отчетном периоде просроченной дебиторской задолженности	да/нет	5/0
10.	Отсутствие в отчетном периоде просроченной кредиторской задолженности	да/нет	5/0
11.	Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате и уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджетную систему Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды	да/нет	5/0
12.	Отсутствие обоснованных жалоб (претензий) на качество предоставляемых услуг, выполняемых работ, иных оказываемых предприятием видов деятельности, на ненадлежащее обеспечение сохранности, содержание, обслуживание и (или) использование закрепленного за предприятием на праве хозяйственного ведения имущества	да/нет	8/0
13.	Доля своевременно рассмотренных предприятием обращений и сообщений граждан (подписанных ответов на обращения/подготовленных и направленных в Министерство ответов на сообщения), в том числе поступивших через автоматизированную систему «Инцидент Менеджмент», от общего количества поступивших в предприятие обращений и сообщений (не менее 100%)	%	10/ -10
14.	Обеспечение открытости информации о деятельности предприятия размещаемой на официальном сайте: – размещение не менее 12 информационных материалов в месяц; – участие в специальных информационных	шт	7/ -5
			2/0

	проектах (интервью, брифинги, пресс-конференции, пресс-завтраки и т.д.)	шт	
15.	<p>Степень активности в социальных сетях в сети «Интернет»:</p> <p>– размещение в единых аккаунтах предприятия и его руководителя уникального контента о событиях и новостях в формате видеороликов, фотографий, текстов и других форматах в социальных сетях «ВКонтакте», «Одноклассники» и мессенджере «Telegram», связанных с непосредственным исполнением полномочий руководителя предприятия на основе методических рекомендаций и стандартов АНО по развитию цифровых проектов в сфере общественных связей и коммуникаций «Диалог» (далее – АНО «Диалог»), применяемых в социальных сетях:</p> <p>- вовлеченность аудитории более 3%;</p> <p>- вовлеченность аудитории 0 – 2,9%;</p>	<p>%</p> <p>%</p>	<p>3/0</p> <p>1/0</p>
16.	<p>Формирование системы эффективной обратной связи. Оперативное реагирование на негативные сообщения, размещенные в средствах массовой информации, социальных сетях (сообщения из открытых источников), затрагивающие вопросы деятельности предприятия.</p> <p>Рассмотрение и направление ответа на сообщение:</p> <p>– в течение 4 часов с момента получения информации о публикации (в рабочие дни);</p> <p>– в течение 6 часов с момента получения информации о публикации (в выходные и праздничные дни)</p>	<p>Время реагирования</p>	<p>2/ -15</p>
17.	Размещение информации в социальных сетях и мессенджерах, запрещенных на территории Российской Федерации	размещение	-50