



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГУБЕРНАТОРА И ПРАВИТЕЛЬСТВА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

25.10.2022

№ 98

г. Киров

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников подведомственного администрации Губернатора
и Правительства Кировской области Кировского областного
государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания»**

В соответствии с Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников подведомственного администрации Губернатора и Правительства Кировской области Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» (далее – Примерное положение) согласно приложению.

2. Директору Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» Божьевой Н.А. утвердить Положение об оплате труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» в соответствии с Примерным положением по согласованию с администрацией Губернатора и Правительства Кировской области.

3. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 06.09.2022.

Руководитель администрации
Губернатора и Правительства
Кировской области А.А. Комаров



Приложение

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением администрации
Губернатора и Правительства
Кировской области
от 25.10.2022 № 98

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников подведомственного администрации
Губернатора и Правительства Кировской области Кировского
областного государственного бюджетного учреждения
«Комбинат питания»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников подведомственного администрации Губернатора и Правительства Кировской области Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», во исполнение постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468).

1.2. Примерное положение применяется при определении заработной платы работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» (далее – учреждение), подведомственного администрации Губернатора и Правительства Кировской области.

1.3. Примерное положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения, находящегося на бюджетном

финансировании, на основе отраслевых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений.

1.4. Отраслевые системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Кировской области и включают в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1.5.1. Профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5.2. ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5.3. Профессиональных стандартов.

1.5.4. Перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468.

1.5.5. Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5.6. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и настоящего Примерного положения.

Финансовое обеспечение расходов на заработную плату осуществляется за счет средств областного бюджета и из иных источников.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

окладов (должностных окладов);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим ПКГ устанавливаются в разделе 3 настоящего Примерного положения.

2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений и перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденными постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад).

Размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, а также трудовыми договорами.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом рекомендуемых размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядка и условий их установления, предусмотренных разделами 4 и 5 настоящего Примерного положения.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с 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	Наименование профессиональной квалификационной группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
3.1.1	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	6 495
3.1.2	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	11 474

3.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
3.2.1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	5 517
3.2.2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	6 040

3.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются:

3.3.1. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Специалист по закупкам	11 474

3.3.2. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.02.2019 № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
3.3.2.1	Бухгалтер	11 474
3.3.2.2	Ведущий бухгалтер	

3.3.3. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Ведущий специалист по персоналу	11 474

3.3.4. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Системный инженер	11 474

3.3.5. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 115н «Об утверждении профессионального стандарта «Официант, бармен»:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Официант	6 040

3.3.6. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
3.3.6.1	Заведующий производством	15 067
3.3.6.2	Повар	8 154

3.3.7. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.12.2015 № 914н «Об утверждении профессионального стандарта «Пекарь»:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Пекарь	8 154

3.3.8. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.09.2015 № 597н «Об утверждении профессионального стандарта «Кондитер»:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Кондитер	8 154

3.3.9. В соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 05.03.2004 № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство», «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов»:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
3.3.9.1	Кухонный работник	5 517
3.3.9.2	Мойщик посуды	5 517

3.3.10. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.11.2020 № 810н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования»:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Слесарь-сантехник	6 040

3.3.11. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.12.2015 № 1176н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по обслуживанию и ремонту оборудования связи электрических сетей»:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6 040

4. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления

4.1. На основании постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в ночное время.

4.1.1. Выплата рабочим, непосредственно занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, устанавливается в зависимости от условий труда.

Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении аттестации рабочих мест и применения перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться надбавки и доплаты за условия труда, а также размеры этих доплат в зависимости от фактического состояния условий труда определяются в установленном порядке на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются руководителем учреждения.

Конкретные размеры выплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда в соответствии с Типовым перечнем профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам, установленным для рабочих, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда на предприятиях и в организациях торговли и общественного питания, материально-технического снабжения и сбыта, заготовок, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения (непроизводственные виды услуг), утвержденным приказом Министерства торговли СССР от 31.12.1976 № 249 «О повышении минимальной заработной платы рабочих и служащих с одновременным увеличением ставок и окладов среднеоплачиваемых категорий работников, занятых на предприятиях и в организациях торговли и общественного питания» и утверждаются приказом руководителя учреждения.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями с применением коэффициента к заработной плате устанавливается в размере 1,15 в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.1.3. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размерах и порядке, определяемых статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Выплата за сверхурочную работу устанавливается в размере и порядке, определяемых статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.8. Выплата работникам учреждения за работу в ночное время (за каждый час работы с 22.00 до 6.00) устанавливается в размере не менее 40 процентов часовой ставки (оклада).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на плановое количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

4.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

5. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты.

5.1. Условиями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения являются:

- ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей;
- сложность, срочность и повышенное качество работ;
- особый режим и график работы;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ.

Максимальными размерами данная выплата не ограничена и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в соответствии с разработанными конкретными показателями учреждения.

5.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается к минимальному должностному окладу работника учреждения в соответствии с размерами повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности профессий рабочих Кировского областного

государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» согласно приложению № 1 и размерами повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности руководителей, специалистов и служащих Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» согласно приложению № 2 и выплачивается ежемесячно.

Максимальный размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности составляет 1,0. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Рекомендуемый персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и утверждается локальными правовыми актами учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5. Выплата за стаж непрерывной работы производится ежемесячно в зависимости от стажа работы в следующих размерах от должностного оклада:

при стаже от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

при стаже от 3 лет до 5 лет – 15 процентов;

- при стаже от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;
- при стаже от 10 лет до 15 лет – 25 процентов;
- при стаже от 15 лет до 20 лет – 30 процентов.

В стаж непрерывной работы для установления указанной выплаты включаются периоды работы по специальности, во время которых были приобретены опыт и знание, необходимые для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

5.6. Рекомендуемые порядок и условия установления премиальных выплат работникам Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» устанавливаются согласно приложению № 3.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 5.1, 5.2, 5.5, устанавливаются локальным актом учреждения на основании разработанных в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя учреждения в соответствии с действующим законодательством за ухудшение показателей интенсивности и результатов работы, а также качества выполняемой работы.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и администрацией Губернатора и Правительства Кировской области.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов меньше должностного оклада руководителя учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

6.5. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера не устанавливаются.

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с рекомендуемыми видами и размерами выплат стимулирующего характера руководителю Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания», порядком и условиями их установления согласно приложению № 4.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

6.7. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к окладу, премиальные выплаты, не ограниченные максимальными размерами, относящиеся к стимулирующим выплатам, не осуществляются.

6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя 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, главного бухгалтера) устанавливается кратным 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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, главного бухгалтера) устанавливается кратным 3.

Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения представляется учреждением ежегодно до 1 марта администрации Губернатора и Правительства Кировской области.

6.10. Должностной оклад руководителя учреждения индексируется одновременно с увеличением заработной платы работников учреждения в сроки и в размере, которые установлены для индексации фонда оплаты труда работников областных государственных учреждений.

6.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда не должна превышать 40 процентов.

6.12. Для расчета доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания», согласно приложению № 5.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Объем фонда оплаты труда для учреждения устанавливается администрацией Губернатора и Правительства Кировской области в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» согласно приложению № 6.

7.2. Порядок индексации заработной платы работников областных государственных учреждений, перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, порядок установления заработной платы руководителям областных государственных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам утверждаются нормативными правовыми актами Правительства Кировской области.

При индексации заработной платы округление выполняется до целого рубля в сторону увеличения.

7.3. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения индексируется в соответствии с правовым актом Правительства Кировской области.

7.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату стимулирующих надбавок, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.5. Работникам учреждения оказывается материальная помощь в отдельных случаях (в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и по другим уважительным причинам) на основании письменного заявления работника с указанием причин для оказания этой помощи.

7.6. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на выплаты социального характера согласно локальным правовым актам учреждения.

7.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) за соответствующий период, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

После подсчета заработной платы, в которую входят компенсационные и стимулирующие выплаты, необходимо произвести доплату до МРОТ, если зарплата оказалась меньше МРОТ.

Приложение № 1

к Примерному положению

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности
профессий рабочих Кировского областного государственного
бюджетного учреждения «Комбинат питания»

1. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов к окладам рабочих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к первому квалификационному уровню	Коэффици- циент
1.1.1	Уборщик производственных и служебных помещений	0,30
1.1.2	Грузчик	0,55

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Наименование должности, отнесенной ко второму квалификационному уровню	Коэффици- циент
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	0,90

2. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов к окладам профессий рабочих:

№ п/п	Наименование должности профессий рабочих	Коэффициент
2.1	Заведующий производством	0,30
2.2	Повар	0,31

3. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.12.2015 № 914н «Об утверждении профессионального стандарта «Пекарь» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов к окладам рабочих:

Наименование должности профессий рабочих	Коэффициент
Пекарь	0,50

4. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.11.2020 № 810н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов к окладам профессий рабочих:

Наименование должности профессий рабочих	Коэффициент
Слесарь-сантехник	0,90

5. В соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 05.03.2004 № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство», «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»;

«Торговля и общественное питание»; «Производство консервов» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов к окладам профессий рабочих:

№ п/п	Наименование должности профессий рабочих	Коэффициент
5.1	Кухонный работник	0,90
5.2	Мойщик посуды	0,30

Приложение № 2

к Примерному положению

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности руководителей, специалистов и служащих Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания»

1. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» установлены следующие ПКГ:

1.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Наименование должности, отнесенной к первому квалификационному уровню	Коэффициент
Кассир	0,70

1.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Наименование должности, отнесенной к третьему квалификационному уровню	Коэффициент
Юрисконсульт 1-й категории	0,05

2. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности руководителей, специалистов и служащих	Коэффициент
Специалист по закупкам	0,05

3. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.02.2019 № 103н «Об утверждении

профессионального стандарта «Бухгалтер» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов:

№ п/п	Наименование должности руководителей, специалистов и служащих	Коэффици- циент
3.1	Бухгалтер	0,05
3.2	Ведущий бухгалтер	0,15

4. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности руководителей, специалистов и служащих	Коэффици- циент
Ведущий специалист по персоналу	0,05

5. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности руководителей, специалистов и служащих	Коэффици- циент
Системный инженер	0,40

6. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 115н «Об утверждении профессионального стандарта «Официант, бармен» устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности руководителей, специалистов и служащих	Коэффици- циент
Официант	0,80

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
установления премиальных выплат работникам Кировского областного
государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания»**

1. Общие положения

1.1. Рекомендуемые порядок и условия установления премиальных выплат работникам Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» (далее – Порядок и условия) вводятся в целях:

усиления материальной заинтересованности работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» (далее – учреждение) в повышении эффективности и улучшении качества работы, добросовестном исполнении своих должностных обязанностей на основании разработанных должностных инструкций;

повышения исполнительской дисциплины работников учреждения;

повышения активности работников учреждения в решении проблем, их ответственности за предложения, представляемые руководителю учреждения для принятия решения;

формирования высокой взыскательности и повышения ответственности у работников учреждения за порученный участок работы;

повышения профессионального уровня работников учреждения.

1.2. Порядок и условия распространяются на всех работников учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

1.3. Руководитель учреждения имеет право поощрять работников учреждения за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных источников финансирования.

2. Условия премирования

Премирование работников учреждения предусматривает выплату:
ежемесячной премии;
премии по итогам квартала, года;
индивидуальной единовременной премии.

2.1. Ежемесячная премия начисляется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда, если при этом обеспечено:

высокопрофессиональное компетентное выполнение в полном объеме своих должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями, проявление инициативы;

своевременное и качественное составление и представление всех видов отчетности;

проявление творческой активности при выполнении мероприятий, планов, позволяющее улучшить работу учреждения;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и распорядка дня, утвержденного руководителем учреждения.

2.2. Ежемесячная премия начисляется в меньших размерах или не начисляется полностью в случае:

нарушения правил внутреннего трудового распорядка и распорядка дня;

несвоевременного и некачественного представления разработанных документов, отчетов;

неисполнения распоряжений, указаний руководителя учреждения (лица, исполняющего его обязанности);

применения к работнику дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров), которые не сняты на момент издания приказа о выплате премии;

неисполнения или ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей, должностных инструкций, приказов руководителя учреждения (лица, исполняющего его обязанности);

нарушения устава учреждения;
представления недостоверной информации.

2.3. Выплата премии за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам квартала производится всем работникам и максимальными размерами не ограничена, начисляется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) пропорционально отработанному времени либо в абсолютном размере.

Премия по итогам квартала выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы.

При премировании учитывается:

личный вклад каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением;

своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей в течение квартала.

Премия по итогам работы за квартал не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы;

работникам, уволенным с работы в соответствии с пунктом 5, подпунктами «а», «б», «г» пункта 6, пунктами 7, 8, 10 статьи 81, пунктом 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении работника за виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы;

работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премии по итогам квартала устанавливается исходя из должностных окладов,

исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается указанная премия.

Работникам, направляемым в служебные командировки и обучающимся на курсах повышения квалификации, квартальная премия начисляется на общих основаниях.

Работникам, отработавшим неполный квартал, премия начисляется в абсолютном размере в случае увольнения по следующим обстоятельствам:

призыв работника на военную службу;

признание работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

по собственному желанию;

в связи с выходом на пенсию.

Премия по итогам работы за квартал работнику не начисляется или начисляется в меньших размерах за упущения в работе, ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, систематическое нарушение трудовой дисциплины (распорядка дня учреждения), прогул, нахождение на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), причинение значительного материального ущерба по вине работника, не компенсированного в полном размере при возложении на него материальной ответственности.

2.4. Выплата премии по результатам финансово-хозяйственной работы по итогам года производится всем работникам и максимальными размерами не ограничена, начисляется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) пропорционально отработанному времени либо в абсолютном размере.

Премия по итогам года выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы.

При премировании учитывается:

личный вклад каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением;

своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей в течение календарного года.

Премия по итогам года работнику не начисляется или начисляется в меньших размерах за упущения в работе, ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, систематическое нарушение трудовой дисциплины (распорядка дня учреждения), прогул, нахождение на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), причинение значительного материального ущерба по вине работника, не возмещенного в полном размере при возложении на него материальной ответственности.

Работникам, принятым в течение календарного года (не отработавшим полного календарного года), выплата премии по итогам работы за год производится пропорционально числу отработанных ими полных календарных месяцев в году увольнения (приема).

Премия по итогам работы за год не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы;

работникам, уволенным с работы в соответствии с пунктом 5, подпунктами «а», «б», «г» пункта 6, пунктами 7, 8, 10 статьи 81, пунктом 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении работника за виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы;

работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

Премия по итогам года не начисляется или начисляется в меньших размерах работникам, имеющим на день издания приказа о выплате премии за год неснятое дисциплинарное взыскание, наложенное в году, за который выплачивается премия.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премии по итогам года устанавливается исходя из должностных окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается указанная премия.

Премия по итогам года выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

2.5. Индивидуальная единовременная премия носит характер разового поощрения и выплачивается в зависимости от индивидуальных результатов работы работника или нескольких работников в случае:

выполнения особо важных заданий;

увольнения в связи с уходом на пенсию по старости с учетом личного вклада и выслуги лет в данном учреждении;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые 5 лет), другими государственными и профессиональными праздниками;

при награждении почетными грамотами учреждения, Губернатора Кировской области, Правительства Кировской области, Законодательного Собрания Кировской области.

Условия выплаты премии и ее размер определяет руководитель учреждения.

3. Порядок премирования

3.1. Установление премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется с учетом исполнения целевых показателей и критериев оценки деятельности каждого работника учреждения.

3.2. Решение о выплате единовременной индивидуальной премии принимается руководителем учреждения на основании результатов работы конкретных работников учреждения.

3.3. Основанием для выплаты ежемесячной премии, премии по итогам квартала, года, единовременной индивидуальной премии и других премий является приказ руководителя учреждения.

Приложение № 4

к Примерному положению

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
выплат стимулирующего характера руководителю Кировского
областного государственного бюджетного учреждения
«Комбинат питания», порядок и условия их установления**

1. Руководителю Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» (далее – учреждение) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 45% оклада.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ – до 60% оклада.

1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы.

1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу – до 1,6.

1.5. Премияльные выплаты:

1.5.1. Ежеквартальная премия – до 150% должностного оклада.

1.5.2. Премия по итогам года.

1.5.3. Индивидуальная единовременная премия.

2. Размер выплат, предусмотренных подпунктом 1.3 настоящих рекомендуемых видов и размеров выплат стимулирующего характера руководителю Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания», порядка и условий их установления (далее – рекомендуемые виды и размеры выплат), порядок и условия их установления устанавливаются в соответствии с Примерным положением. Выплаты осуществляются ежемесячно.

3. Размер выплат, предусмотренных подпунктом 1.4 настоящих рекомендуемых видов и размеров выплат, устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и

администрацией Губернатора и Правительства Кировской области. Выплаты осуществляются ежемесячно.

4. Выплаты, предусмотренные подпунктами 1.1, 1.2 и 1.5 настоящих рекомендуемых видов и размеров выплат, выплачиваются с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы (далее – показатели), установленных администрацией Губернатора и Правительства Кировской области.

5. Оценка выполнения показателей проводится комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей кировских областных государственных учреждений, подведомственных администрации Губернатора и Правительства Кировской области (далее – комиссия), созданной правовым актом администрации Губернатора и Правительства Кировской области, в срок не позднее 20-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

6. Руководителю учреждения, допустившему невыполнение (ненадлежащее исполнение) целевых показателей эффективности деятельности учреждения, выплаты стимулирующего характера, за исключением видов и размеров выплат, указанных в подпунктах 1.2, 1.3 настоящих рекомендуемых видов и размеров выплат, в отчетном периоде выплачиваются в размерах, представленных в таблице.

Таблица

Размер стимулирующих выплат, %	Сумма баллов по критериям оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения			
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
0	от 0 до 10,5	от 0 до 4,0	от 0 до 4,0	от 0 до 22,0
30	от 10,5 до 14,5	от 4,0 до 8,0	от 4,0 до 8,0	от 22,0 до 26,0
70	от 14,5 до 16,5	от 8,0 до 12,0	от 8,0 до 12,0	от 26,0 до 30,0
100	от 16,5 до 25,75	от 12,0 до 18,75	от 12,0 до 18,75	от 30,0 до 36,75

7. Отчеты о выполнении показателей представляются в администрацию Правительства Кировской области не позднее 10-го числа месяца,

следующего за отчетным периодом, отчет за IV квартал — не позднее 20 января.

8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 1.1, 1.2, и 1.5.1 настоящих рекомендуемых видов и размеров выплат, выплачиваются на основании приказа администрации Губернатора и Правительства Кировской области ежеквартально, после проведенной оценки выполнения показателей.

9. Премия по итогам года, предусмотренная подпунктом 1.5.2 настоящих видов и размеров выплат, производится за добросовестное выполнение руководителем учреждения должностных обязанностей в размере до 2 должностных окладов. Премия выплачивается по итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

При премировании учитывается:

личный вклад руководителя в выполнение задач, стоящих перед учреждением;

своевременное и качественное выполнение руководителем своих должностных обязанностей в течение календарного года.

Премия по итогам года начисляется руководителю учреждения пропорционально фактически отработанному им времени в календарном году, за который производится выплата премии.

Для расчета фактически отработанного времени не учитываются периоды, когда руководитель учреждения находился в отпуске без сохранения заработной платы, ученическом отпуске либо отпуске по уходу за ребенком.

Руководителю, принятому в течение календарного года (не отработавшему полного календарного года), выплата премии по итогам года производится пропорционально числу отработанных им полных календарных месяцев в году приема (увольнения).

Премия по итогам года не начисляется или начисляется в меньших размерах за упущения в работе, ненадлежащее исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей, систематическое нарушение трудовой дисциплины (распорядка дня учреждения), прогул, нахождение на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), причинение значительного материального ущерба по вине руководителя, не компенсированного в полном размере при возложении на него материальной ответственности.

Премия по итогам работы за год не выплачивается:

руководителю, уволенному с работы в соответствии с пунктом 5, подпунктами «а», «б», «г» пункта 6, пунктами 7, 8, 10 части первой статьи 81, пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении руководителя за виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы;

руководителю, принятому с испытательным сроком и уволенному при неудовлетворительном результате испытания.

Премия по итогам года не начисляется или начисляется в меньших размерах руководителю, имеющему на день издания приказа о выплате премии за год неснятое дисциплинарное взыскание, наложенное в году, за который выплачивается премия, в зависимости от дисциплинарного проступка.

10. Индивидуальная единовременная премия, предусмотренная подпунктом 1.5.3 настоящих рекомендуемых видов и размеров выплат, носит характер разового поощрения и выплачивается в зависимости от индивидуальных результатов работы руководителя в случаях:

выполнения особо важных заданий;

увольнения в связи с уходом на пенсию по старости;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые 5 лет);

в связи с государственными праздниками;

в связи с профессиональными праздниками.

11. Премияльные выплаты за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляются по итогам квартала, года. Выплаты производятся руководителю учреждения, непосредственно принимающему участие в выполнении работ, в размере до 2 должностных окладов при наличии средств, поступающих от средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премияльные выплаты из средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не начисляются или начисляются в меньших размерах в случае, если на день издания приказа о премиальной выплате у него имеется неснятое дисциплинарное взыскание, наложенное в году, за который выплачивается премиальная выплата.

12. Премии, предусмотренные пунктами 9 – 11 настоящих рекомендуемых видов и размеров выплат, выплачиваются на основании приказа руководителя администрации Губернатора и Правительства Кировской области.

Приложение № 5

к Примерному положению

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу Кировского областного государственного
бюджетного учреждения «Комбинат питания»

№ п/п	Наименование должности
1	Административно-управленческий персонал
1.1	Директор
1.2	Главный бухгалтер
1.3	Юрисконсульт I категории
1.4	Ведущий бухгалтер
1.5	Бухгалтер
1.6	Ведущий специалист по персоналу
1.7	Системный инженер
1.8	Специалист по закупкам
2	Вспомогательный персонал
2.1	Уборщик производственных и служебных помещений
2.2	Слесарь-сантехник
2.3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Приложение № 6

к Примерному положению

ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников Кировского областного
государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания»

1. Фонд оплаты труда Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания» (далее – учреждение) формируется в расчете на штатную численность работников учреждения.

2. Годовой фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на следующие виды выплат:

№ п/п	Вид выплат	Количество окладов
2.1	Должностной оклад	12
2.2	Выплаты компенсационного характера	6,23
2.3	Выплаты стимулирующего характера	24,95
	Итого	43,18

3. Руководитель учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными подпунктами 2.2 и 2.3 настоящего Порядка формирования фонда оплаты труда Кировского областного государственного бюджетного учреждения «Комбинат питания», с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.
