



Правительство Хабаровского края
КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ

ПРИКАЗ

27 мая 2025 г., № 417

г. Хабаровск

Г Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных автономных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи Правительства Хабаровского края

В целях упорядочения системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений Хабаровского края, подведомственных комитету по делам молодежи Правительства Хабаровского края (далее – краевые учреждения), в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных автономных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи Правительства Хабаровского края (далее – Примерное положение).

2. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя краевого учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера краевого учреждения в кратности 4,0 к среднемесячной заработной плате работников этого учреждения без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя краевого учреждения, его заместителей и главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников этого учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения краевого учреждения.

3. На руководителей краевых учреждений возложить персональную ответственность за превышение предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителя краевого учреждения, его заместителей и главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников этого учреждения без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, установленных настоящим приказом.

4. Руководителям краевых учреждений:

4.1. Организовать работу по приведению локальных правовых актов, устанавливающих систему оплаты труда в возглавляемых ими краевых учреждениях, в соответствии с настоящим приказом не допуская ухудшение положения работников краевых учреждений, предусмотрев введение

002032

их в действие в течение четырех месяцев со дня утверждения настоящего приказа.

4.2. Не допускать превышение предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы, установленных пунктом 2 настоящего приказа, в том числе при условии выполнения всех показателей эффективности деятельности, определенных краевому учреждению и его руководителю, с учетом получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5. До вступления в силу размеров окладов (должностных окладов) работников краевых учреждений по профессиональным квалификационным группам и по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определенных Приложением к Примерному положению, для определения размеров окладов (должностных окладов) работникам краевых учреждений по профессиональным квалификационным группам и не включенным в профессиональные квалификационные группы, применять размеры окладов (должностных окладов) установленные в краевых учреждениях на дату подписания настоящего приказа.

6. Положения пункта 2 настоящего приказа распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 г.

Председатель комитета



А.Г. Шихалева

УТВЕРЖДЕНО

приказом комитета по делам
молодежи Правительства
Хабаровского края
от 27 мая 2025 г. № 4/17

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных автономных
учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи
Правительства Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных автономных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи Правительства Хабаровского края (далее также – Примерное положение, комитет, учреждения, край соответственно), по виду экономической деятельности "Государственное регулирование деятельности в области здравоохранения, образования, социально-культурного развития и других социальных услуг, кроме социального обеспечения" разработано в соответствии с Законом края от 26.11.2008 № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" (далее – Закон № 222), постановлением Правительства края от 28.06.2019 № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края" и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

1.2. Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств субсидий, поступающих из краевого бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.3. Система оплаты труда работников и руководителей учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) устанавливается настоящим Примерным положением, коллективными договорами (при наличии),

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников (при наличии).

1.4. Фонд оплаты труда учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих из краевого бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных учреждениям на соответствующий финансовый год на оплату труда работников учреждений (далее – фонд оплаты труда), и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работников (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края, заключаемым на очередной год.

Зарплата работников предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ, согласно статье 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс).

Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, согласно статье 285 Трудового кодекса.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Зарплата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения

объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников (профессий рабочих) учреждений, соответствующие уставным целям учреждения.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждений.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда являются руководители учреждений.

1.11. Настоящее Примерное положение носит для учреждений рекомендательный характер и предусматривает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях края, утвержденного постановлением Правительства края от 04.08.2008 № 178-пр "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края";
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях края, утвержденного постановлением Правительства края от 04.08.2008 № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края";
- настоящего Примерного положения;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- мнения представительного органа работников (при наличии).

2.2. Структура оплаты труда работников учреждений формируется

исходя из:

- гарантированных выплат (оклад, должностной оклад, ставка заработной платы);
- выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, в том числе за выполнение конкретных результатов деятельности;
- выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размерах установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.3. Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

- положений об оплате труда работников учреждений, разрабатываемых этими учреждениями и содержащих фиксированные размеры окладов (должностных окладов), применительно к соответствующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп, утвержденных следующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – ПКГ):

1) от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

2) от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";

3) от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

4) от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

5) от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

6) от 18.07.2008 № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации";

7) от 27.02.2012 № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта";

- размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, определенных Приложением к настоящему Примерному положению;

- размеров окладов (должностных окладов) работников краевых государственных автономных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи Правительства Хабаровского края, по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определенных

Приложением к настоящему Примерному положению;

- установления выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения;

- установления выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

2.4. Положение об оплате труда работников учреждения, разрабатываемое этим учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по:

- должностям (профессиям) на основе ПКГ;
- должностям служащих, профессиям рабочих, не включенным в ПКГ.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда по должностям служащих, профессиям рабочих, не включенным в ПКГ;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При этом фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений не могут быть ниже окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Приложением к настоящему Примерному положению. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.6. С целью соблюдения дифференциации в оплате труда работников учреждений средства, выделенные на увеличение (индексацию) фонда оплаты труда, направлять на увеличение гарантированных выплат (оклада, должностного оклада, ставок заработной платы).

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (при наличии) или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работников учреждения, установленного за выполнение трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также условия выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками, которые должны быть им понятны и не допускать двойного толкования.

2.9. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

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

3.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключенным комитетом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", с учетом изменений, внесенных в Трудовой кодекс.

3.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются решением комиссии по определению условий оплаты труда руководителей краевых государственных автономных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи Правительства Хабаровского края, оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности краевых государственных автономных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи Правительства Хабаровского края, и эффективности работы их руководителей, принятым в соответствии с Положением о комиссии по определению условий труда руководителей краевых государственных автономных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи Правительства Хабаровского края, оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности краевых государственных автономных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи Правительства Хабаровского края, и эффективности работы их руководителей, утвержденными правовым актом комитета (далее – комиссия учредителя, оценка выполнения целевых показателей соответственно) в зависимости от сложности труда исходя из масштаба управления, особенностей и значимости деятельности учреждения, и отражаются в трудовых договорах с руководителями учреждений (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) (далее – размеры должностных окладов).

Размеры должностных окладов определяются исходя из базового размера оклада, с учетом применяемых к нему процентов (коэффициентов), определенных подпунктами 3.3.1 и 3.3.2 настоящего пункта.

Базовый размер оклада руководителей учреждений определяется с применением коэффициента 2,3 к размеру оклада (должностного оклада) соответствующего третьему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня", установленному в учреждениях (далее – базовый оклад).

3.3.1. К базовому окладу исходя из масштаба управления и особенностей деятельности учреждения применяются коэффициенты кратности, определенные по уровням масштабности управления в соответствии с объемными показателями финансово-хозяйственной деятельности учреждения (далее – уровни масштабности управления).

Уровни масштабности управления распределяются по 1, 2 и 3 уровням, в соответствии с которыми применяются коэффициенты кратности:

- для 1 уровня – 1,0;
- для 2 уровня – 1,1;
- для 3 уровня – 1,15.

Уровни масштабности управления устанавливаются правовым актом комитета в соответствии с решением комиссии учредителя, не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным.

Решение комиссией учредителя принимается по итогам рассмотрения объемных показателей финансово-хозяйственной деятельности учреждения по состоянию на 1 января текущего года, отраженных в отчете о результатах деятельности краевых государственных автономных учреждений, находящихся в ведении комитета по делам молодежи Правительства Хабаровского края, и об использовании закрепленного за ними государственного имущества, представленного и утвержденного в порядке и сроки определенные разделом 4 Порядка составления и утверждения отчета о результатах деятельности краевых государственных автономных учреждений, находящихся в ведении комитета по делам молодежи Правительства Хабаровского края, и об использовании закрепленного за ними государственного имущества, утвержденного распоряжением комитета от 09.12.2022 № 179-р (далее – объемные показатели).

Уровни масштабности управления определяются на основании следующих объемных показателей:

- штатная численность персонала в соответствии с утвержденной структурой учреждения;
- количество объектов недвижимого имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения и используемом при ведении учреждением финансово-хозяйственной деятельности, за исключением земельных участков;
- годовой объем средств, полученный от приносящей доход деятельности за отчетный финансовый год;

При изменении объемных показателей в течение текущего года уровни масштабности пересмотру не подлежат.

Объемные показатели уровней масштабности управления приведены в таблице 1.

Таблица 1

Наименование объемных показателей	Объемные показатели, баллы		
1	2		
1. Штатная численность персонала в соответствии с утвержденной структурой учреждения, ед.	до 50 (включительно) 30 баллов	от 51 до 70 (включительно) 60 баллов	от 71 80 баллов
2. Количество объектов недвижимого имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения и используемом при ведении учреждением финансово-хозяйственной деятельности, за исключением земельных участков, ед.	1 40 баллов	от 2 до 3 (включительно), 70 баллов	более 3, 100 баллов
3. Годовой объем средств, полученный от приносящей доход деятельности за отчетный финансовый год, тыс. рублей	до 500,00 (включительно), 20 баллов	до 3 000,00 (включительно), 40 баллов	свыше 3 000,00, 60 баллов

Уровень масштабности управления устанавливается при суммировании баллов по объемным показателям, определенным в таблице 1, и определяются по уровням при сумме баллов:

- 1 уровень – до 120 баллов;
- 2 уровень – от 120 до 160 баллов;
- 3 уровень – от 160 до 230 баллов.

3.3.2. Размер должностного оклада руководителям определяется путем умножения базового оклада на коэффициент кратности по уровню масштабности управления.

3.3.3. При наличии у руководителей учреждений стажа работы в должности руководителя учреждения по отрасли "Молодежная политика" свыше трех лет может применяться надбавка в размере пяти процентов от должностного оклада (далее – персональная надбавка).

Применение персональной надбавки к базовому окладу не образует новый должностной оклад.

Персональная надбавка, установленная абзацем первым настоящего пункта, не применяется для определения размеров должностных окладов для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

3.4. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений определяется решением комиссии учредителя в размере не более

одного должностного оклада руководителя, определенного в соответствии с подпунктом 3.3.2 (далее – выплата за качество).

По результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период руководителю учреждения размер выплаты за качество решением комиссии учредителя может быть пересмотрен при условии перевыполнения (не выполнения) учреждением показателей объема работ (услуг), утвержденных государственным заданием на оказание государственных услуг (выполнение работ).

В случае принятия комиссией учредителя решения по основаниям абзаца второго настоящего пункта размер выплаты за качество может быть увеличен (снижен) на коэффициент кратности – не более 1,2.

3.5. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений определяется в кратности до 4,0 к среднемесячной заработной плате работников этих учреждений без учета заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников этих учреждений формируется за счет всех источников финансового обеспечения учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год.

Размер среднемесячной заработной платы определяется согласно положению, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса.

3.6. Условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами (при наличии), локальными нормативными актами учреждений.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже базовых окладов руководителей этих учреждений, определенных с учетом коэффициентов кратности по уровням масштабности управления, предусмотренных подпунктом 3.3.1 пункта 3.1 настоящего раздела.

3.7. Виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений предусмотрены разделом 4 настоящего Примерного положения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются приказом комитета по результатам достижения утвержденных комитетом показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период на основании оценки выполнения целевых показателей, отраженной в протоколе

заседания комиссии учредителя, в пределах фонда оплаты труда. Премирование руководителей учреждений осуществляется за квартал текущего финансового года.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы руководителей учреждений не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда председателя комитета.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами (при наличии), локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах с работниками учреждений.

Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу).

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю), за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2.1. Порядок, размеры и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса.

4.2.2. К заработной плате работников учреждений в соответствии со статьей 6 Закона № 222 выплачиваются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах

Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

4.2.3. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, согласно статье 149 Трудового кодекса работникам учреждений производятся выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, в соответствии с коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.2.3.1. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса.

4.2.3.2. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем и размер доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с письменного согласия работника (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса).

4.2.3.3. Оплата сверхурочной работы работников учреждений производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у Учреждения системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников учреждений ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов (статья 104 Трудового

кодекса). При этом появляющаяся недоработка (переработка) корректируется в установленный учетный период. Количество рабочих часов должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждений.

4.2.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами (при наличии), локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого органа), трудовыми договорами.

4.2.3.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса и оплачивается:

- в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективными договорами (при наличии), локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого органа), трудовыми договорами.

По желанию работников учреждений, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, указанный в абзаце пятом настоящего пункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им

в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с абзацами вторым – третьим настоящего пункта, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.2.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с личным вкладом каждого работника и выполнением задач, стоящих перед учреждением, и производятся в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Порядок, размеры и условия осуществления каждого вида выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, трудовыми договорами, а также локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников учреждения на основании целевых показателей и критериев оценки эффективности работы работников учреждения, установленных локальными нормативными актами учреждений (при наличии такого представительного органа) (далее – показатели результативности и критерии оценки).

5.3. Разработка показателей результативности и критериев оценки осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за выполнением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.5. Размеры, наименование выплат стимулирующего характера

и критерии их установления отражаются в трудовом договоре с работником учреждения.

Постоянные размеры стимулирующих выплат (за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат) определяются положением об оплате труда учреждений и подлежат отражению в трудовых договорах с работниками учреждений и расчетных листах.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

5.6. Переменные размеры выплат стимулирующего характера для работников учреждений определяются на основе ежемесячной индивидуальной оценки выполнения работниками показателей результативности, измеряемых качественными и количественными показателями.

Формальный подход установления указанных выплат в целях повышения уровня оплаты труда без учета результатов эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника должен быть исключен.

5.7. Для определения переменных размеров стимулирующих выплат работникам создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя (далее – комиссия учреждения).

Состав комиссии учреждения утверждается приказом руководителя учреждения

по согласованию с представительным органом работников учреждения (при наличии). Комиссия учреждения является коллегиальным органом, действующим на основании положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии).

Решение комиссии учреждения об установлении размера стимулирующих выплат работникам оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учреждения руководитель учреждения издает приказ.

5.8. Применение всех выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Выплаты стимулирующего характера не учитываются при начислении выплат компенсационного характера (кроме выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

5.9. В случае исполнения трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.10. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за квалификационную категорию, ученую степень, звание

"заслуженный", "народный";

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.10.1. Ежемесячные выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у педагогических, медицинских работников профилю педагогической, медицинской деятельности, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии с таблицей 3:

Таблица 3

Показатели квалификации	Размер выплаты, %
1	2
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	15
Вторая квалификационная категория	10
Наличие ученой степени кандидата наук	5
Наличие ученой степени доктора наук	10
Наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", других почетных званий, соответствующих у педагогических, медицинских работников профилю педагогической, медицинской деятельности	10

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

5.10.2. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) работникам учреждений производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам при стаже работы:

- от 1 до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- свыше 5 лет – 20 процентов.

Другим работникам при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- свыше 5 лет – 15 процентов.

5.10.2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- 1) время работы в:
 - учреждении;
 - других учреждениях (организациях) на соответствующих должностях по соответствующей специальности;
 - учреждениях (организациях), подведомственных комитету;
 - комитете;
 - государственных органах и органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере молодежной политики;
- 2) время обучения работников в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;
- 3) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- 4) время прохождения военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации) и/или иной государственной и муниципальной службы;
- 5) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы работников учреждения периодов, дающих право на получение надбавки за выслугу лет, принимает руководитель учреждения по рекомендации комиссии учреждения, к полномочиям которой отнесено установление трудового стажа.

Решение о включении в стаж работы руководителя учреждения периодов, дающих право на получение надбавки за выслугу лет, принимает председатель комитета по рекомендации комиссии комитета, к полномочиям которой отнесено установление трудового стажа.

Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается приказом председателя комитета.

5.10.2.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса).

5.10.2.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту

работы, по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада).

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5.10.2.4. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

5.10.3. Конкретные размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ (далее — индивидуальные выплаты) работникам учреждений определяются комиссией учреждения с учетом разработанных учреждением показателей результативности и критериев оценки в соответствии с подпунктом 5.7 настоящего раздела.

5.10.4. Выплаты за классность устанавливаются водителям учреждений в виде ежемесячной надбавки к окладу в следующих размерах:

- водителям 2-го класса — 5 процентов;
- водителям 1-го класса — 10 процентов.

Присвоение водителям класса квалификации (классности) производится в соответствии с требованиями Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденного Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 20.02.1984 № 58/3-102, в порядке, установленном локальными нормативными актами, утвержденными руководителями учреждений.

5.10.5. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, при своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться премия по итогам работы (за месяц, квартал, год), в том числе за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, при условии выполнения работником показателей результативности и критериев оценки.

Решение о премиальных выплатах по итогам работы принимает руководитель учреждения.

Положение о премировании утверждается локальным нормативным

актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа). Премия выплачивается работникам учреждения, состоящим в трудовых отношениях, за фактически отработанное время.

5.10.6. Выплата квартальной премии работникам учреждений осуществляется по итогам оценки выполнения учреждением целевых показателей и оценки эффективности работы их руководителей, отраженной в выписке из протокола заседания комиссии учредителя, в пределах фонда оплаты труда.

6. Другие вопросы

6.1. Комитет вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений Программы оздоровления государственных финансов края на период до 2027 года, утвержденной распоряжением Правительства края от 29.10.2018 № 706-рп.

6.2. Учреждение вправе в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором (при наличии) предусмотреть порядок, размеры и условия выплаты материальной помощи, но не более одного оклада в год.

Начальник отдела планирования,
финансового и ресурсного обеспечения
комитета по делам молодежи
Правительства Хабаровского края

Приложение

к Примерному положению
об оплате труда работников
краевых государственных
автономных учреждений,
подведомственных комитету
по делам молодежи Правительства
Хабаровского края

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников
краевых государственных автономных учреждений,
подведомственных комитету по делам молодежи Правительства
Хабаровского края, по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"	
1.1.1.	1 квалификационный уровень	12 350,00
1.1.2.	2 квалификационный уровень	12 665,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	12 820,00
1.2.2.	2 квалификационный уровень	13 480,00
1.2.3.	3 квалификационный уровень	14 265,00
1.2.4.	4 квалификационный уровень	14 700,00
1.2.5.	5 квалификационный уровень	15 520,00
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	15 760,00
1.3.2.	2 квалификационный уровень	16 370,00
1.3.3.	3 квалификационный уровень	17 650,00
1.3.4.	4 квалификационный уровень	18 640,00
1.3.5.	5 квалификационный уровень	20 740,00
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих четвертого уровня"	

1.4.1.	1 квалификационный уровень	21 625,00
1.4.2.	2 квалификационный уровень	22 430,00
1.4.3.	3 квалификационный уровень	23 710,00
2.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	11 900,00
2.1.2.	2 квалификационный уровень	12 200,00
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	12 350,00
2.2.2.	2 квалификационный уровень	12 990,00
2.2.3.	3 квалификационный уровень	13 380,00
2.2.4.	4 квалификационный уровень	13 945,00
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-воспитательного персонала первого уровня	
3.1.1.	1 квалификационный уровень	11 900,00
3.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.2.1.	1 квалификационный уровень	13 990,00
3.2.2.	2 квалификационный уровень	14 585,00
3.2.3.	3 квалификационный уровень	15 745,00
3.2.4.	4 квалификационный уровень	16 150,00
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
4.1.1.	3 квалификационный уровень	14 650,00
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
4.2.1.	2 квалификационный уровень	17 000,00
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием"	
4.3.1.	1 квалификационный уровень	21 465,00
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей	

	работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	14 585,00
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	15 745,00
6.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
6.1.1.	1 квалификационный уровень	11 900,00
6.1.2.	2 квалификационный уровень	12 200,00
7.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н	
7.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня	
7.1.1.	1 квалификационный уровень	12 350,00
7.1.2.	2 квалификационный уровень	12 820,00
7.1.3.	3 квалификационный уровень	14 470,00

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников

краевых государственных автономных учреждений,
подведомственных комитету по делам молодежи Правительства
Хабаровского края, по должностям, не включенным в профессиональные
квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Главный инженер, главный инженер – начальник отдела	22 430,00
2.	Начальник отдела, заведующий бассейном	21 625,00
3.	Заместитель начальника отдела	18 640,00
4.	Заведующий сектором	16 370,00
5.	Руководитель творческого коллектива	15 745,00
6.	Инженер по эксплуатации здания, инженер-сметчик, системный администратор, консультант по закупкам, специалист в сфере закупок, специалист по охране труда, специалист по защите информации и безопасности, видеограф, видеоинженер	15 760,00
7.	Графический дизайнер, художник по звуку и свету	14 585,00
8.	Машинист сцены	13 380,00
9.	Администратор-дежурный, администратор-кассир	12 820,00
10.	Уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту	11 900,00

Начальник отдела планирования,
финансового и ресурсного обеспечения
комитета по делам молодежи
Правительства Хабаровского края