

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства
Хабаровского края
от 25 мая 2017 г. № 211-пр

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений,
подведомственных Правительству Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Правительству Хабаровского края, по видам экономической деятельности "Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе", "Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания", "Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта", "Деятельность прочих общественных организаций, не включенных в другие группировки" (далее – казенные учреждения) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 г. № 103-пр "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края".

1.2. Системы оплаты труда работников казенных учреждений устанавливаются настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края (далее также – край).

1.3. Системы оплаты труда работников казенных учреждений устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и казенного учреждения в целом в повышении качества оказываемых услуг;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утверждаемых Правительством

края;

- минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 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 Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 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";

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников казенного учреждения или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда);

- мнения представительного органа работников казенного учреждения;

- настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников казенных учреждений включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Штатные расписания казенных учреждений утверждаются руководителями казенных учреждений и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) этих учреждений.

1.6. Трудовой договор с работниками казенных учреждений заключается в соответствии с примерной формой трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

1.7. В отношении каждого работника казенного учреждения в трудовом

договоре уточняется и конкретизируется его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер вознаграждения.

1.8. Настоящее Положение носит для казенных учреждений обязательный характер.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников казенных учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей служащих и профессий рабочих к соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- установления окладов (должностных окладов) по профессиям (должностям), включенным в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

- установления окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в зависимости от сложности труда;

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

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

2.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника казенного учреждения, установленный ему за выполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор с работником, должны быть понятны работнику и не допускать двойного толкования.

2.3. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов) работникам казенных учреждений устанавливаются в трудовом договоре с учетом обеспечения дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных следующими постановлениями Правительства Хабаровского края:

- от 08 апреля 2009 г. № 114-пр "О введении новой системы оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения "Автобаза Правительства Хабаровского края";

- от 17 декабря 2012 г. № 436-пр "Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников краевого государственного казенного учреждения "Управление административными зданиями Правительства Хабаровского края";

- от 13 июля 2012 г. № 242-пр "Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников краевого государственного казенного учреждения "Аппарат Общественной палаты Хабаровского края".

2.4. Оплата труда работников казенных учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) производится пропорционально отработанному времени.

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

2.5. Заработная плата работников казенных учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.6. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Заработная плата работникам казенных учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором 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. Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников казенного учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований краевого бюджета, могут направляться казенным учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований краевого бюджета.

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

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

3.2. Условия оплаты труда руководителей казенных учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3.3. Размер должностного оклада руководителя казенного учреждения определяется Правительством края в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости казенного учреждения и отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров казенных учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей казенных учреждений.

Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами казенных учреждений.

3.5. Виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям казенных учреждений устанавливаются Правительством края с учетом результатов деятельности соответствующих казенных учреждений, выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений.

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

3.8. Премирование руководителей казенных учреждений осуществляется с учетом результатов деятельности казенных учреждений в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждений.

Размеры премирования руководителей казенных учреждений устанавливаются Правительством края в трудовом договоре.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам казенных учреждений

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

4.2. Работникам казенных учреждений устанавливаются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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, 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. Размеры, порядок 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 Российской Федерации (далее – ТК РФ).

4.2.2. К заработной плате работников казенных учреждений выплачивается районный коэффициент в размере 1,3.

К заработной плате работников казенных учреждений выплачиваются 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 Хабаровского 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 ТК РФ работникам казенных учреждений производятся выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.2.3.1. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

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

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

Срок, в течение которого работник казенного учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем и размер доплаты устанавливаются с его письменного согласия в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору (статьи 60², 151 ТК РФ).

4.2.3.3. Оплата сверхурочной работы работников казенных учреждений производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ и оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюде-

на установленная для определенной категории работников казенных 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 ТК РФ). 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 казенных учреждений.

4.2.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам казенных учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами казенных учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников казенного учреждения, трудовыми договорами.

4.2.3.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни работникам казенных учреждений производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ 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 могут устанавливаться коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников казенного учреждения, трудовыми договорами.

По желанию работников казенных 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.

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 казенных учреждений

5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам казенных учреждений устанавливаются в соответствии с личным вкладом каждого работника и выполнением задач, стоящих перед казенным учреждением, и производятся в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.2. Порядок, размеры и условия осуществления каждого вида выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами на основании показателей и критериев эффективности труда, разработанных в казенных учреждениях с учетом мнения представительного органа работников казенного учреждения.

5.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего казенного учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) 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. Конкретные размеры, наименование выплат стимулирующего характера и критерии их установления отражаются в трудовом договоре с работником казенного учреждения.

5.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников казенного учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом казенного учреждения с учетом мнения представительного органа работников казенного учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель казенного учреждения издает приказ.

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

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

5.9. Работникам казенных учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

5.9.1. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам казенных учреждений в зависимости от стажа работы. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды работы:

- время работы в казенном учреждении;
- время работы в органах государственной власти и иных государственных органах, образованных в соответствии с конституциями (уставами) субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;
- период прохождения военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации) и/или иной государственной службы;
- время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки (процентов к должностному окладу)
Руководители, специалисты, служащие	
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30
Рабочие	
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
свыше 23 лет	30

5.9.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется ежемесячно с учетом достигнутых значений показателей оценки интенсивности выполняемых работ, предусмотренных в тру-

довом договоре, и устанавливается работникам казенных учреждений по решению соответствующей комиссии приказом руководителя казенного учреждения на основании протокола заседания комиссии.

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам казенных учреждений при условии:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологии, требований при выполнении должностных обязанностей;

- своевременности и полноты выполняемых обязанностей, указанных в должностной инструкции;

- соответствия качества выполняемой работы квалификационной категории и должностным обязанностям.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ определяется ежемесячно с учетом достигнутых значений показателей оценки качества выполняемых работ, предусмотренных в трудовом договоре, и устанавливается работникам казенных учреждений по решению соответствующей комиссии приказом руководителя казенного учреждения на основании протокола заседания комиссии.

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

- водителям 3-го класса – 5 процентов;

- водителям 2-го класса – 10 процентов;

- водителям 1-го класса – 25 процентов.

Присвоение водителям класса квалификации (классности) производится в соответствии с требованиями Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102, в порядке, установленном локальными нормативными актами, утвержденными руководителями казенных учреждений.

5.9.5. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на казенное учреждение, при своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы работникам казенных учреждений может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал в пределах средств фонда оплаты труда.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о премировании работников соответствующего казенного учреждения.

Положение о премировании утверждается локальным нормативным актом казенного учреждения с учетом мнения представительного органа работников казенного учреждения. Премия выплачивается работникам казенного учреждения, состоящим в трудовых отношениях, за фактически отработанное время.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам казенного учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Выплата премии осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения на текущий год.

6. Другие вопросы оплаты труда работников казенных учреждений

6.1. За счет средств фонда оплаты труда работникам казенных учреждений может быть оказана материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда.

Порядок, размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников казенного учреждения.

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