

## УТВЕРЖДЕНО

Приказом министерства  
инвестиционной и земельно-  
имущественной политики  
Хабаровского края

от "16" марта 2018 г. № 15

### **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ИНВЕСТИЦИОННОЙ И ЗЕМЕЛЬНО-ИМУЩЕСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству инвестиционной и земельно-имущественной политики Хабаровского края (далее - Положение) 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 и казенных учреждений Хабаровского края", другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству инвестиционной и земельно-имущественной политики Хабаровского края (далее - учреждения), финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств краевого бюджета.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр, критерии их установления;

- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 179-пр, критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1.4. Условия оплаты труда, включая фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленных ему за исполнение 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.

Трудовой договор с работниками 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.

1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (должностные обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Хабаровского края.

1.8. Заработная плата работников 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 до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. При присвоении работникам квалификационных категорий изменение должностных окладов производится в соответствии с приказом руководителя учреждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения и согласовывается с министерством инвестиционной и земельно-имущественной политики Хабаровского края.

1.13. Ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством несет руководитель учреждения.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений учреждений и специалистов устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп.

2.2. Минимальные должностные оклады установлены постановлением Правительства Хабаровского края от 20 апреля 2009 г. № 135-пр "Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников отдельных государственных учреждений Хабаровского края" и используются учреждением в качестве ориентиров при установлении работникам фиксированных размеров должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3. Положение об оплате труда работников учреждения, разработанное учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. При этом фиксированные размеры должностных окладов работников учреждения не могут быть ниже минимальных должностных окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам, установленных Правительством Хабаровского края.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

### 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр, работникам рекомендуется устанавливать следующие выплаты компенсационного характера:

- 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. Размер надбавки зависит от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

3.2. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в следующих размерах:

Степень секретности	Размер надбавки
"Совершенно секретно"	30 - 50
"Секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10 - 15
"Секретно" при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий	5 - 10

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и постоянной

работы с указанными сведениями.

Список работников учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждаются руководителем учреждения.

3.3. Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края".

3.3.1. К заработной плате работников 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 края.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.1. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.4.2. Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

3.5. Установление доплат производится:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника.

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

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и оплачивается:

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

3.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### 4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с 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".

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного по выплатам на оплату труда, предусмотренным планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств краевого бюджета, и средствам от прино-

сящей доход деятельности, направленным учреждением на оплату труда работников.

4.3. В положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждениях, должны быть определены порядок и условия осуществления каждого вида доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.5. С целью заинтересованности работников в непрерывной работе в Учреждении и повышении престижа устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (надбавка за выслугу лет) (далее - надбавка) в размере от 10 до 30 процентов должностного оклада со дня возникновения права на назначение надбавки.

Установление надбавки производится на основании приказа Учреждения, по решению комиссии Учреждения по установлению трудового стажа.

Выплату надбавки работникам Учреждения рекомендовано производить дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

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

Порядок установления ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу устанавливается соответствующим положением, утвержденным руководителем учреждения.

4.6. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки деятельности, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.7. Выплаты стимулирующего характера за профессиональное мастерство, классность устанавливаются водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя в размере:

- водителям 1 класса - 25 процентов от оклада;
- водителям 2 класса - 10 процентов от оклада;
- водителям 3 класса – 5 процентов от оклада.

4.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ может выплачиваться работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.9. С целью поощрения за общие результаты труда работникам учреждения может выплачиваться премия по итогам работы.

4.10. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за квартал, год.

Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, размеры премий устанавливаются за фактически отработанное время в расчетном календарном периоде с учетом дней очередного отпуска.

Не подлежат премированию работники учреждения, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них трудовых обязанностей, в период наложения дисциплинарного взыскания. В отдельных случаях по решению руководителя учреждения премия работникам учреждения может быть установлена и выплачена в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий год.

В качестве критериев установления премии целесообразно применять следующие:

- выполнение внеплановых работ, перевыполнение плановых показателей деятельности Учреждения в текущем месяце;
- досрочное выполнение работы с проявлением инициативы;
- выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (за исключением совместительства);

- выполнение работ, связанных с высоким объемом работ и конкретным сроком их выполнения.

4.11. Применение всех доплат и надбавок стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных (кроме надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующих выплат.

4.12. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения, выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются 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.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал, за год на основании приказа министерства инвестиционной и земельно-имущественной политики Хабаровского края с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Заработная плата 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.

6.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

## 7. Заключительные положения

7.1. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством