

УТВЕРЖДЕНО
приказом краевого государственного
автономного учреждения "Краевой
центр молодежных инициатив"
от 12.10.2020 № 05-04/177

И.о. генерального директора краевого
государственного автономного
учреждения "Краевой центр
молодежных инициатив"


" 12.10.2020 А.Б. Мартынова
2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
краевого государственного автономного учреждения "Краевой центр
молодежных инициатив"

г. Хабаровск
2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного автономного учреждения "Краевой центр молодежных инициатив" (далее соответственно – Положение, КГАУ КЦМИ или учреждение), подведомственного главному управлению внутренней политики Правительства Хабаровского края, 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 Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" (далее – Закон № 222), постановлением Правительства Хабаровского края от 28.06.2019 № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края", с учетом примерного положения об оплате труда работников краевых государственных автономных учреждений, подведомственных главному управлению внутренней политики Правительства Хабаровского края", утвержденного распоряжением главного управления внутренней политики Правительства Хабаровского края от 17.07.2020 № 66-р "Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных главному управлению внутренней политики Правительства Хабаровского края" (далее – главное управление и/или учредитель).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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;

- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ);

- окладов (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 04.08.2008 № 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 Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского 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";

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

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда).

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

1.6. Условия оплаты труда работникам учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Трудовой договор с работником учреждения 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 26.11.2012 № 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 26.04.2013 № 167н.

В отношении каждого работника учреждения в трудовом договоре уточняется и конкретизируется его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер вознаграждения.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) учреждения, которые должны соответствовать уставным целям учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников и профессий рабочих к соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 27.02.2012 № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", от 17.07.2008 № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства";

- установления окладов (должностных окладов) по профессиям (должностям), включенным в ПКГ общеотраслевых профессий рабочих; ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих; ПКГ должностей работников образования, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, работников физической культуры и спорта, работников сельского хозяйства;

- 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 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 условия выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

2.3. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края в отношении работников учреждений, подведомственных главному управлению.

Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Оплата труда работников учреждения, 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 учреждения (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 учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка 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.

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

2.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

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

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается в кратности до четырех к среднемесячной заработной плате работников учреждения без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера.

3.5. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом учредителя с учетом результатов деятельности учреждения и работы руководителя.

3.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.8. Премирование руководителя учреждения осуществляется за квартал текущего финансового года на основании приказа главного управления по представлению курирующего учреждение заместителя начальника главного управления, с учетом оценки результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, устанавливаемыми главным управлением ежеквартально.

Порядок оценки результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения и работы их руководителей устанавливается правовым актом учредителя.

Размеры и условия премирования руководителя учреждения конкретизируются главным управлением в трудовом договоре с руководителем учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

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

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 учреждения могут быть установлены следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на работах 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, 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).

Установление выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 4% от должностного оклада.

4.2.2. К заработной плате работников учреждения 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 Хабаровского края.

4.2.2.1. Районный коэффициент установлен Законом Хабаровского края от 26.11.2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" в следующих размерах:

1) за работу в районах Крайнего Севера:

а) в Охотском районе - 1,7;

б) в Аяно-Майском районе - 1,5;

2) за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (районы: Амурский, Ванинский, Верхнебуреинский, Комсомольский, Николаевский, имени Полины Осипенко, Солнечный, Советско-Гаванский, Тугуро-Чумиканский, Ульчский, город Комсомольск-на-Амуре), - 1,5;

3) за работу в южных районах Дальнего Востока (районы: Бикинский, Вяземский, имени Лазо, Нанайский, Хабаровский, город Хабаровск) - 1,3.

4.2.2.2. К заработной плате работников учреждения 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.

Процентная надбавка, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, составляет:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера -

10 % заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждый последующий год работы до достижения 50 % заработка.

- молодежи (лицам до 30 лет), прожившей в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не менее одного года - 10 % за каждые 6 месяцев работы, но не свыше 50 % заработка.

- за работу в южных районах Дальнего Востока - 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не более 30 % заработка.

- молодежи (лицам до 30 лет), прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года - 10 % за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 % заработка.

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 учреждения производятся выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, 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.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

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 учреждения 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 с его письменного согласия в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору (статьи 60.2, 151 ТК РФ).

4.2.3.3. Оплата сверхурочной работы работников учреждения производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ и оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, утверждённый

руководителем учреждения в установленном порядке, может быть привлечён к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

В этом случае в рамках действия ТК РФ дополнительная оплата не является обязанностью работодателя. Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трёх календарных дней.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ.

Если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников учреждения 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).

Учетный период составляет 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 учреждения.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.2.3.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ и оплачивается:

- в размере 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 двойной части оклада (должностного оклада) за день или

час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работников учреждения, 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 учреждения

5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с личным вкладом каждого работника и выполнением задач, стоящих перед 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 соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами на основании целевых показателей и критериев оценки эффективности работы, являющихся приложением № 5 к настоящему Положению.

5.3. Разработка целевых показателей и критериев эффективности работы 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 достижением 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. Конкретные размеры, наименование выплат стимулирующего характера и критерии их установления отражаются в трудовом договоре с работником учреждения.

5.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании положения о комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения, являющегося приложением № 2 к настоящему Положению.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом.

На основании протокола комиссии руководитель 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 учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный";

- за выслугу лет;

- за качество выполняемых работ;

- за классность водителям автомобиля;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.9.1. 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 следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер выплаты
Высшая квалификационная категория	35
Первая квалификационная категория	25
Вторая квалификационная категория	15
Наличие ученой степени кандидата наук	10
Наличие ученой степени доктора наук	20
Наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", других почетных званий, соответствующих у педагогических, медицинских работников - профилю педагогической, медицинской деятельности	20

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.

5.9.2. Ежемесячная выплата за 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 - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 40 процентов.

Другим работникам при стаже работы:

- от 1 до 3 лет - 15 процентов;
- от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- свыше 5 лет - 30 процентов.

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

1) Время работы в:

- учреждении;
- других учреждениях (организациях) независимо от организационно-правовой формы на соответствующих должностях и/или по соответствующей специальности;
- учреждениях (организациях), подведомственных главному управлению;
- главном управлении;
- 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 полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых

отношениях с организацией.

4) Время прохождения военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации) и/или иной государственной и/или муниципальной службы.

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

5.9.2.2. Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и/или сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью в соответствии со ст. 66.1. ТК РФ.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год.

Периоды работы, учитываемые при исчислении стажа работы работников, дающие право на получение ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, суммируются.

5.9.2.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада). При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе. Работникам, принятым на работу по срочному трудовому договору до 2 месяцев с определением конкретных дат, надбавка за выслугу лет не устанавливается.

Надбавка за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время, исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

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 очередном или дополнительном 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.

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

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ не являются постоянной величиной, поскольку установление их размера работникам производится ежемесячно при условии:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологии, требований при выполнении должностных обязанностей;
- своевременности и полноты выполняемых обязанностей, указанных в должностной инструкции и трудовом договоре;
- 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 приложении № 4 к настоящему Положению, и устанавливается работникам учреждений приказом руководителя учреждения на основании протокола заседания соответствующей комиссии с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется с учетом протокола соответствующей комиссии приказом руководителя учреждения в процентном отношении к окладу в пределах средств фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

5.9.4. Решение об установлении выплат за классность водителям автомобиля принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты за классность могут устанавливаться водителям учреждения в виде ежемесячной надбавки к окладу в следующих размерах:

- 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 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 руководителем учреждения.

5.9.5. 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 учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом достижения работником целевых показателей и

критериев оценки эффективности работы. Премия не является постоянной величиной и не является обязательной выплатой.

Период, за который выплачивается премия, а также порядок премирования устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников учреждения, являющимся приложением № 3 к настоящему Положению.

Премия выплачивается работникам учреждения, состоящим в трудовых отношениях, в том числе работающим по совместительству, за фактически отработанное время, включая время нахождения в служебной командировке, время направления работодателем работника на обучение с отрывом от работы (профессиональная подготовка, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка) в порядке, предусмотренном Положением о премировании работников учреждения (приложение № 3 к настоящему Положению).

Выплата премии осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

6. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь в размере 1; 0,75; 0,5; 0,25 и т.д. должностного оклада в год, в зависимости от занимаемой ставки, с увеличением на районный коэффициент, надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Право на получение материальной помощи возникает у работников, проработавших в учреждении не менее шести месяцев.

Материальная помощь выплачивается работникам по основному месту работы, по основной должности.

6.3. Материальная помощь предоставляется работнику учреждения один раз в течение календарного года по его письменному заявлению.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее шести месяцев, но менее одного года, материальная помощь выплачивается единовременно по его письменному заявлению в конце текущего календарного года пропорционально фактически отработанному времени.

Работнику, числящемуся в штате и проработавшему в учреждении не менее одного года, материальная помощь выплачивается единовременно в течение текущего календарного года по его письменному заявлению в размере 1; 0,75; 0,5; 0,25 и т.д. должностного оклада, в зависимости от занимаемой ставки.

6.4. При прекращении трудовых отношений с работниками, не реализовавшими в текущем году свое право на получение материальной помощи, материальная помощь выплачивается по письменным заявлениям таких работников, отработавших в учреждении на момент увольнения более

шести месяцев, но менее одного года, в размере пропорционально фактически отработанному времени. А работникам, не реализовавшим в текущем году свое право на получение материальной помощи и отработавшим на момент увольнения в учреждении не менее одного года, – в размере 1; 0,75; 0,5; 0,25 и т.д. должностного оклада в зависимости от занимаемой ставки по их письменному заявлению.

6.5. Работникам, вышедшим из отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

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

6.7. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда), в систему оплаты труда работников учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда.

Надбавка до гарантированного размера оплаты труда устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между гарантированным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору.

При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.
