



ПРАВИТЕЛЬСТВО ХАБАРОВСКОГО КРАЯ  
РАСПОРЯЖЕНИЕ

25 сентября 2018 г. № 634-рп  
г. Хабаровск

Об утверждении Концепции совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019 – 2024 годы

В целях совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019 – 2024 годы (далее – Концепция).

2. Органам исполнительной власти края обеспечить реализацию Концепции и Основных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019 – 2024 годы (приложение № 1 к Концепции) (далее – Основные мероприятия).

3. Органам исполнительной власти края представлять в комитет по труду и занятости населения Правительства края информацию о ходе реализации Концепции и Основных мероприятий ежегодно не позднее 20 июня, 20 декабря, начиная с 2019 года.

4. Рекомендовать главам городских округов и муниципальных районов края:

- при разработке мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений руководствоваться настоящим распоряжением;

- представлять в комитет по труду и занятости населения Правительства края информацию о ходе реализации Концепции и Основных мероприятий ежегодно не позднее 20 июня, 20 декабря, начиная с 2019 года.

5. Комитету по труду и занятости населения Правительства края осуществлять мониторинг реализации Основных мероприятий.

6. Признать утратившими силу распоряжения Правительства Хабаровского края:

от 30 апреля 2013 г. № 290-рп "Об утверждении Регионального плана поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2013 – 2018 годы";

от 02 сентября 2014 г. № 628-рп "О внесении изменений в распоряжение Правительства Хабаровского края от 30 апреля 2013 г. № 290-рп "Об утверждении Регионального плана поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2013 – 2018 годы";

от 07 декабря 2015 г. № 908-рп "О внесении изменений в распоряжение Правительства Хабаровского края от 30 апреля 2013 г. № 290-рп "Об утверждении Регионального плана поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2013 – 2018 годы";

от 26 апреля 2016 г. № 264-рп "О внесении изменений в Региональный план поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2013 – 2018 годы, утвержденный распоряжением Правительства Хабаровского края от 30 апреля 2013 г. № 290-рп".

7. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01 января 2019 г.

8. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Председателя Правительства края по вопросам социального развития.

Губернатор, Председатель  
Правительства края



  
В.И. Шпорт

УТВЕРЖДЕНА  
распоряжением  
Правительства  
Хабаровского края  
от 25 сентября 2018 г. № 634-рп

КОНЦЕПЦИЯ  
совершенствования системы оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях Хабаровского края  
на 2019 – 2024 годы

1. Общие положения

Настоящая Концепция совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019 – 2024 годы (далее – Концепция и учреждения соответственно) определяет изменения в системе оплаты труда работников учреждений, направленные на совершенствование структуры заработной платы работников и восстановление дифференциации в зависимости от сложности труда.

Концепция соответствует положениям статей 134 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников учреждений, утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, указам Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", от 07 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

При разработке Концепции учитывались поставленные задачи по обеспечению устойчивого роста реальных доходов граждан, по повышению оплаты труда в бюджетном секторе экономики края, а также стратегические задачи по повышению качества жизни и развития человеческого капитала согласно Стратегии социально-экономического развития Хабаровского края на период до 2030 года, утвержденной постановлением Правительства Хабаровского края от 13 июня 2018 г. № 215-пр.

2. Анализ системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях

В Хабаровском крае (далее также – край) в период с 2013 по 2018 год осуществлен переход учреждений на отраслевые системы оплаты труда с учетом показателей оценки эффективности работы учреждений и работников.

Реализация мероприятий, предусмотренных распоряжением Правительства Хабаровского края от 30 апреля 2013 г. № 290-рп "Об утверждении

Продолжение Концепции  
совершенствования системы  
оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
Хабаровского края на 2019 – 2024 годы

Регионального плана поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2013 – 2018 годы", способствовала введению "эффективного контракта" с работниками, развитию кадрового потенциала и повышению квалификации работников.

Правовыми актами органов исполнительной власти края (органов местного самоуправления) – главных распорядителей бюджетных средств, осуществляющих функции и полномочия учредителя, утверждены:

- примерные положения об оплате труда работников подведомственных государственных (муниципальных) бюджетных и (или) автономных учреждений края по видам экономической деятельности, которые носят рекомендательный характер;

- положения об оплате труда работников подведомственных государственных (муниципальных) казенных учреждений края по видам экономической деятельности, которые носят обязательный характер;

- целевые показатели эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

Для совершенствования механизма оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров установлен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 8.

Установлена предельная доля на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не более 40 процентов.

При установлении выплат стимулирующего характера в отдельных учреждениях сохраняется формальный подход, без учета конкретных измеримых показателей их применения. Например, введение персональных повышающих коэффициентов, выплат за интенсивность работы и др. Часть выплат стимулирующего характера становится постоянной выплатой, не связанной с результатом труда и качеством оказываемых учреждениями услуг.

В результате гарантированная часть оплаты труда работника (оклад, должностной оклад, ставка заработной платы) составляет менее 50 процентов заработной платы.

Приобретают актуальность вопросы повышения реального содержания заработной платы, соблюдения соотношения среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников учреждений и среднемесячной номинальной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в крае, вопросы формирования штатной численности работников учреждений, принимающих непосредственное участие в оказании услуг, а также установления оптимального соотношения гарантированной и стимулирующих частей оплаты труда.

Начиная с 2018 года в соответствии с Федеральным законом от 28 де-

кабря 2017 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения" минимальный размер оплаты труда устанавливается ежегодно в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в особых климатических условиях работодатель обязан начислять на минимальный размер оплаты труда согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации, указанной в постановлении от 07 декабря 2017 г. № 38-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш".

В условиях изменившегося законодательства при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не в полной мере учитывается сложность труда работников, снижается уровень дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности. В отдельных учреждениях наблюдается уравнивание оплаты труда неквалифицированных работников со специалистами.

Несмотря на применение гибких подходов, позволяющих существенно расширить самостоятельность учреждений в регулировании заработной платы работников в зависимости от квалификации и сложности труда, практика показывает, что в настоящее время требуется проведение ряда мероприятий, направленных на пересмотр основных элементов системы оплаты труда.

### 3. Цель и задачи Концепции

Концепция принята в целях обеспечения принципов формирования системы оплаты труда работников учреждений, направленных на:

- обеспечение дифференциации в оплате труда работников в зависимости от квалификационных требований, профессиональных квалификационных групп, устанавливаемых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

Реализация Концепции предполагает решение следующих основных задач:

- установление в структуре заработной платы гарантированной части

Продолжение Концепции  
совершенствования системы  
оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
Хабаровского края на 2019 – 2024 годы

(оклад, должностной оклад, ставка заработной платы) без учета районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в особых климатических условиях в размере не ниже 50 – 55 процентов заработной платы;

- соблюдение предельного соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений;

- стимулирование работников к повышению результатов труда при установлении взаимосвязи между повышением оплаты труда и достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых учреждениями услуг;

- сохранение действующего порядка выполнения показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы (100 и 200 процентов к среднемесячной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по краю).

Для реализации поставленных задач в учреждениях будет продолжена работа по:

- внедрению профессиональных стандартов на основании планов мероприятий, утвержденных локальными нормативными актами;

- пересмотру показателей оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденных работодателем;

- нормированию труда с учетом организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов (используемое оборудование и материалы, технологии и методики выполнения работ, другие организационно-технические факторы, которые могут существенно повлиять на величину нормы труда).

При разработке систем нормирования труда в учреждениях рекомендуется руководствоваться приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и соответствующими указаниями федеральных органов исполнительной власти.

#### 4. Механизмы реализации Концепции

Совершенствование системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях будет осуществляться путем реализации комплекса Основных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019 – 2024 годы (приложение № 1 к настоящей Концепции).

Реализация Концепции предусматривает:

- актуализацию органами исполнительной власти края (органами мест-

Продолжение Концепции  
совершенствования системы  
оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
Хабаровского края на 2019 – 2024 годы

ного самоуправления) – главными распорядителями бюджетных средств, осуществляющими функции и полномочия учредителя, положений (примерных положений) по оплате труда работников государственных (муниципальных) учреждений;

- установление минимальных окладов (должностных окладов) при изменении минимального размера оплаты труда с учетом соблюдения дифференциации в оплате труда различной сложности, позволяющих обеспечивать выплату гарантированного размера оплаты труда. Для соблюдения дифференциации в оплате труда могут применяться межуровневые коэффициенты, рекомендуемые для определения размеров окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих в пределах фондов оплаты труда, предусмотренных в консолидированном бюджете на соответствующий финансовый год (приложение № 2 к настоящей Концепции);

- установление показателей оценки эффективности деятельности учреждений, руководителей и работников с учетом отраслевых особенностей;

- исключение из системы оплаты труда неэффективных стимулирующих выплат;

- повышение заработной платы работников за счет оптимизации расходов учреждений, расширения ассортимента платных и исключения невостребованных услуг в установленной сфере деятельности;

- проведение мониторинга изменений структуры заработной платы работников, соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

## 5. Ожидаемые результаты реализации Концепции

Реализация Концепции позволит обеспечить соблюдение дифференциации в оплате труда работников учреждений в зависимости от квалификации работника и увязать размер заработной платы с результатами труда.

Увеличение гарантированной части в структуре заработной платы будет способствовать повышению социальной защищенности работников учреждений и сохранению квалифицированных кадров.

Внедрение профессиональных стандартов в бюджетной сфере повысит конкурентоспособность работников на рынке труда и качество предоставляемых учреждениями услуг.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Концепции совершенствования  
системы оплаты труда  
в государственных (муниципальных)  
учреждениях Хабаровского края  
на 2019 – 2024 годы

**ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**  
по совершенствованию системы оплаты труда  
в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края  
на 2019 – 2024 годы

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат
1	2	3	4	5
1.	Организационное и правовое регулирование условий совершенствования системы оплаты труда			
1.1.	Актуализация отраслевых нормативных правовых актов края по установлению системы оплаты труда, оценке деятельности руководителей и работников учреждений	2019 – 2024 годы	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления (по согласованию)	соблюдение основных принципов системы оплаты труда, включая повышение уровня реального содержания заработной платы, зависимость оплаты труда каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также оценки эффективности деятельности;  планирование расходов на оплату труда за счет всех источников финансирования с учетом дифференциации в оплате труда между профессиональными квалификационными группами
1.2.	Пересмотр видов выплат стимулирующего характера и исключение из системы оплаты труда выплат, не связанных с результатами труда	2019 год	- " -	внесение изменений в нормативные правовые акты, устанавливающие стимулирующие выплаты
1.3.	Совершенствование системы стимулирующих выплат по результатам независимой оценки качества оказания услуг организациями социальной сферы	2019 – 2024 годы	- " -	учет результатов проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания



Продолжение приложения № 1  
к Концепции совершенствования  
системы оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
Хабаровского края на 2019 – 2024 годы

1	2	3	4	5
1.4.	Обеспечение сбалансированной структуры заработной платы работников подведомственных учреждений с учетом установления базовой (окладной) части оплаты труда при соблюдении межуровневой дифференциации в зависимости от профессиональных квалификационных требований	2019 – 2024 годы	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления (по согласованию)	при определении стимулирующих выплат в организациях социальной сферы внесение изменений в примерные положения по оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, в положения по оплате труда учреждений, в трудовые договоры с работниками учреждений; установление с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений оптимальной структуры оплаты труда работников учреждений, при которой: - на выплаты по окладам направляется не менее 50 – 55 процентов заработной платы; - стимулирующие выплаты за достижение конкретных результатов деятельности составляют 25 – 30 процентов заработной платы; - выплаты компенсационного характера составляют 10 – 15 процентов заработной платы
1.5.	Внедрение типовых отраслевых, межотраслевых норм труда с учетом методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях	2019 – 2024 годы	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления (по согласованию), государственные (муниципальные) учреждения края	организация прогрессивной системы управления трудовыми процессами, направленными на эффективное использование трудового потенциала работников
1.6.	Установление минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников государственных (муниципальных) учреждений с учетом изменений минимального размера оплаты труда	2019 – 2024 годы	органы исполнительной власти края, комитет по труду и занятости населения Правительства края, органы местного самоуправления (по согласованию)	соблюдение требований федерального законодательства в части гарантированного размера оплаты труда работников

Продолжение приложения № 1  
к Концепции совершенствования  
системы оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
Хабаровского края на 2019 – 2024 годы

1	2	3	4	5
1.7.	Информирование через средства массовой информации и официальные сайты органов исполнительной власти края и учреждений в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" о проведении мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда	2019 – 2024 годы	органы исполнительной власти края, комитет по труду и занятости населения Правительства края, органы местного самоуправления (по согласованию)	обеспечение прозрачности мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждений бюджетного сектора экономики края
2.	Развитие кадрового потенциала			
2.1.	Проведение анализа кадрового обеспечения государственных (муниципальных) учреждений края, в том числе: - динамики заполнения вакантных должностей; - оценки нормального уровня напряженности (интенсивности) труда, квалификации и сложности трудовой деятельности работников учреждений; - необходимости обучения и повышения квалификации работников; - развития наставничества	ежегодно до 20 июня и 20 декабря	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления (по согласованию)	определение потребности учреждений в квалифицированных специалистах; внесение изменений в планы мероприятий по повышению кадрового потенциала работников государственных (муниципальных) учреждений края
2.2.	Внедрение профессиональных стандартов в подведомственных учреждениях с учетом квалификационных требований в соответствии с утвержденными планами учреждений	2019 год	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления (по согласованию), государственные (муниципальные) учреждения края	разработка и утверждение должностных инструкций по должностям, предусмотренным штатными расписаниями государственных (муниципальных) учреждений края
2.3.	Внедрение системы непрерывного профессионального обучения, повышения квалификации работников учреждений	2019 – 2024 годы	- " -	реализация планов мероприятий по повышению кадрового потенциала работников крайних государственных (муниципальных) учреждений
2.4.	Формирование организационной поддержки профессионального роста работников	2019 – 2024 годы	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления	сопровождение мероприятий, направленных на повышение квалификации работников государственных (муниципальных) учреждений

Продолжение приложения № 1  
к Концепции совершенствования  
системы оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
Хабаровского края на 2019 – 2024 годы

1	2	3	4	5
			ния (по согласованию)	края, включая дистанционное обучение
2.5.	Прохождение работниками государственных (муниципальных) учреждений края профессиональных квалификационных экзаменов на соответствие квалификации работников требованиям профессиональных стандартов и (или) аттестации	2019 – 2024 годы	центры независимой оценки квалификаций (по согласованию), государственные (муниципальные) учреждения края	получение свидетельств, подтверждающих квалификацию работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; повышение конкурентоспособности на рынке труда, подтверждение соответствия работника занимаемой должности
3.	Повышение оплаты труда работников бюджетного сектора экономики			
3.1.	Соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных (муниципальных) учреждений края и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в кратности от 1 до 8	2019 – 2024 годы	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления (по согласованию), государственные (муниципальные) учреждения края	обеспечение межуровневой дифференциации оплаты труда работников и перераспределение средств в целях увеличения базовой части заработной платы при определении фондов заработной платы учреждений
3.2.	Направление средств на повышение оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений края: - от приносящей доход деятельности; - от сокращения доли персонала, не принимающего непосредственного участия в оказании государственных (муниципальных) услуг; - от оптимизации расходов учреждений (сокращения неэффективных расходов), включая перевод отдельных функций на аутсорсинг	2019 – 2024 годы	- " -	обеспечение повышения оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений края без увеличения расходов консолидированного бюджета; оптимизация штатной численности работников учреждений с учетом внедрения типовых норм труда; сокращение расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с соблюдением предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 40 процентов
4.	Мониторинг реализации основных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда			
4.1.	Контроль применения норм труда в подведомственных учреждениях в соответствии с методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда в государственных	2019 – 2024 годы	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления	внедрение систем нормирования труда и профессиональных стандартов

Продолжение приложения № 1  
к Концепции совершенствования  
системы оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
Хабаровского края на 2019 – 2024 годы

1	2	3	4	5
	(муниципальных) учреждениях, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. № 504		(по согласованию)	
4.2.	Проведение анализа эффективности деятельности учреждений и возможности привлечения дополнительных средств на повышение оплаты труда за счет расширения ассортимента платных и исключения невостребованных услуг в установленной сфере деятельности	2019 – 2024 годы	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления (по согласованию), государственные (муниципальные) учреждения края	повышение оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений края
4.3.	Мониторинг сведений о численности, фондах заработной платы и об уровне оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений края, в том числе работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с указами Президента Российской Федерации	ежемесячно	органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления (по согласованию)	информация о состоянии работы по совершенствованию системы оплаты труда в учреждениях
4.4.	Мониторинг реализации основных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019 – 2024 годы	ежегодно до 20 июня и 20 декабря	- " -	информационно-аналитические материалы с предложениями для принятия управленческих решений
4.5.	Мониторинг реализации Основных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019 – 2024 годы	ежегодно до 20 февраля	комитет по труду и занятости населения Правительства края	доклад о результатах исполнения Основных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях Хабаровского края на 2019 – 2024 годы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Концепции совершенствования  
системы оплаты труда  
в государственных (муниципальных)  
учреждениях Хабаровского края  
на 2019 – 2024 годы

**МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ,**  
рекомендуемые для определения размеров окладов  
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных  
должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Межуровневые коэффициенты
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1.1.1.	1 квалификационный уровень	1,0000
1.1.2.	2 квалификационный уровень	1,0059
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	1,0226
1.2.2.	2 квалификационный уровень	1,0394
1.2.3.	3 квалификационный уровень	1,1232
1.2.4.	4 квалификационный уровень	1,1735
1.2.5.	5 квалификационный уровень	1,2573
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	1,2741
1.3.2.	2 квалификационный уровень	1,3244
1.3.3.	3 квалификационный уровень	1,4250
1.3.4.	4 квалификационный уровень	1,5088
1.3.5.	5 квалификационный уровень	1,6765
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	1,7100
1.4.2.	2 квалификационный уровень	1,7603
1.4.3.	3 квалификационный уровень	1,7938
2.	Профессиональные квалификационные группы об-	

Продолжение приложения № 2  
к Концепции совершенствования  
системы оплаты труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
Хабаровского края  
на 2019 – 2024 годы

1	2	3
	щетоотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общетоотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	
2.1.1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0000
2.1.1.2.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0360
2.1.1.3.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0720
2.1.2.	2 квалификационный уровень	
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общетоотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1,1100
2.2.1.	1 квалификационный уровень	
2.2.1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,2300
2.2.1.2.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,2980
2.2.2.	2 квалификационный уровень	
2.2.2.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,3600
2.2.2.2.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,4350
2.2.3.	3 квалификационный уровень	1,5100
2.2.4.	4 квалификационный уровень	1,6700