



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Хабаровского края
(Минсоцзащиты края)

ПРИКАЗ

30.09.2026 № 197-П

г. Хабаровск

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных министерству социальной защиты Хабаровского края, и Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты Хабаровского края, утвержденные приказом министерства социальной защиты Хабаровского края от 27 сентября 2023 г. № 257-П

В целях совершенствования нормативного правового акта Хабаровского края в сфере оплаты труда работников краевых государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты Хабаровского края, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных министерству социальной защиты Хабаровского края, утвержденное приказом министерства социальной защиты Хабаровского края от 27 сентября 2023 г. № 257-П (далее – министерство), следующие изменения:

1.1. Подпункт 4.2.2 пункта 4.2 раздела 4 изложить в следующей редакции:

"4.2.2. Работникам бюджетных (автономных) учреждений за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате выплачивается:

- районный коэффициент в следующих размерах:

за работу в районах Крайнего Севера:

в Охотском муниципальном округе – 1,7;

в Аяно-Майском муниципальному округу – 1,5;

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

за работу в южных районах Дальнего Востока (муниципальные районы: имени Лазо, Хабаровский, муниципальные округа: Бикинский, Вяземский, Нанайский, городской округ город Хабаровск) – 1,3.

- 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 и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края."

1.2. В разделе 5:

1) пункт 5.2 дополнить абзацем седьмым следующего содержания:

"- молодому специалисту.";

2) подпункт 5.2.2 пункта 5.2 изложить в следующей редакции:

"5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) работникам бюджетных (автономных) учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности работы работников и установленного алгоритма расчета.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы работников бюджетных (автономных) учреждений осуществляется с учетом 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 всей организации, его опыту и уровню квалификации;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им размеров выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (за квартал, год) должны применяться демократические процедуры.

Для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (за квартал, год) создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя.

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

Состав комиссии формируется из семи человек и утверждается приказом руководителя бюджетного (автономного) учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря и членов комиссии. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 списочного состава комиссии.

Решения комиссии об установлении конкретного размера выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (за квартал, год) принимается с учетом достигнутых значений оценки эффективности работы и оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель бюджетного (автономного) учреждения издает приказ.

Премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) устанавливаются с учетом положений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение о введении премиальных выплатах работникам по итогам работы (за квартал, год) принимает руководитель бюджетного (автономного) учреждения, при этом условия, периодичность ее выплаты, а также показатели и критерии оценки эффективности работы устанавливаются приказом бюджетного (автономного) учреждения об утверждении положения о премиальных выплатах по итогам работы (за квартал, год), разработанного с учетом мнения представительного органа работников."

3) подпункт 5.2.4 пункта 5.2, пункт 5.4 признать утратившим силу.

1.3. Приложение № 5 изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Внести в Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты Хабаровского края, утвержденное приказом министерства социальной защиты Хабаровского края от 27 сентября 2023 г. № 257-П, следующие изменения:

2.1. Подпункт 4.2.2 пункта 4.2 раздела 4 изложить в следующей редакции:

"4.2.2. Работникам казенных учреждений за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате выплачивается:

- районный коэффициент в следующих размерах:

за работу в районах Крайнего Севера:

в Охотском муниципальном округе – 1,7;

в Аяно-Майском муниципальному округу – 1,5;

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

за работу в южных районах Дальнего Востока (муниципальные районы: имени Лазо, Хабаровский, муниципальные округа: Бикинский, Вяземский, Нанайский, городской округ город Хабаровск) – 1,3.

- 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 и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края."

2.2. В разделе 5:

1) пункт 5.2 дополнить абзацем седьмым следующего содержания:

"- молодому специалисту.";

2) подпункт 5.2.2 пункта 5.2 изложить в следующей редакции:

"5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) работникам казенных учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности работы работников и установленного алгоритма расчета.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы работников казенных учреждений осуществляется с учетом 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 всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им размеров выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (за квартал, год) должны применяться демократические процедуры.

Для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (за квартал, год) создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя.

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

Состав комиссии формируется из семи человек и утверждается приказом руководителя казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря и членов комиссии. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 списочного состава комиссии.

Решения комиссии об установлении конкретного размера выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (за квартал, год) принимается с учетом достигнутых значений оценки эффективности работы и оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель казенного учреждения издает приказ.

Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) устанавливаются с учетом положений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение о введении премиальных выплатах работникам по итогам работы (за квартал, год) принимает руководитель казенного учреждения, при этом условия, периодичность ее выплаты, а также показатели и критерии оценки эффективности работы устанавливаются приказом казенного учреждения об утверждении положения о премиальных выплатах по итогам работы (за квартал, год), разработанного с учетом мнения представительного органа работников."

3) подпункт 5.2.4 пункта 5.2, пункт 5.4 признать утратившим силу.

3. Руководителям краевых государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству социальной защиты Хабаровского края, внести изменения в положения об оплате труда работников учреждения в течение 10 рабочих дней со дня его официального опубликования.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр



А.О. Дорофеев

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к приказу министерства
социальной защиты
Хабаровского края

от 30.09.2016 № 134-П

"ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Примерному положению
об оплате труда работников
краевых государственных
бюджетных (автономных)
учреждений,
подведомственных
министерству социальной
защиты Хабаровского края

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей основного персонала

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Библиотекарь
2.	Врачи-специалисты
3.	Воспитатель (включая старшего)
4.	Главный специалист (в автономном учреждении, оказывающий услуги, выполняющий работы непосредственно физическим лицам)
5.	Дежурный по режиму
6.	Дезинфектор
7.	Заведующий производством (шеф-повар)
8.	Зубной врач
9.	Инструктор по труду
10.	Инструктор-методист (инструктор) по адаптивно физической культуре
11.	Инструктор по физической культуре
12.	Инструктор по трудовой терапии
13.	Инструктор-методист (включая старшего)
14.	Инструктор (инструктор-методист) по лечебной физкультуре
15.	Культорганизатор
16.	Лаборант
17.	Музыкальный руководитель

1	2
18.	Медицинский психолог
19.	Медицинская сестра всех специальностей
20.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
21.	Младший воспитатель
22.	Медицинский дезинфектор
23.	Няня
24.	Педагог-психолог
25.	Психолог (включая психолога в социальной сфере)
26.	Педагог дополнительного образования
27.	Педагог-организатор
28.	Педагог-библиотекарь
29.	Парикмахер
30.	Повар
31.	Помощник воспитателя
32.	Руководитель физического воспитания
33.	Старшая медицинская сестра
34.	Социальный педагог
35.	Санитарка
36.	Специалист по социальной работе
37.	Специалист по социальной реабилитации
38.	Специалист по работе с семьей
39.	Социальный работник
40.	Сурдопереводчик
41.	Помощник по уходу, ассистент по оказанию технической помощи
42.	Специалист I категории (в автономном учреждении, оказывающий услуги, выполняющий работы непосредственно физическим лицам)
43.	Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов
44.	Учитель-дефектолог
45.	Учитель логопед (логопед)
46.	Учитель (всех специальностей)
47.	Фельдшер (включая старшего)
48.	Фармацевт
49.	Юрисконсульт (в центрах социальной адаптации граждан, оказывающий услуги непосредственно получателям социальных услуг)