



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

08.06.2021

№ 367

г. Благовещенск

О системе оплаты труда
работников органов
государственной власти и
иных государственных органов
Амурской области по
должностям, не отнесенным к
государственным должностям
и должностям государственной
гражданской службы

В целях упорядочения оплаты труда работников органов государственной власти и иных государственных органов Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, Правительство Амурской области

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемые:

1) Положение об установлении системы оплаты труда работников органов государственной власти и иных государственных органов Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы (приложение № 1);

2) рекомендуемые размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников органов государственной власти и иных государственных органов Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы (приложение № 2).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя председателя Правительства области Половайкину Т.Г.

Губернатор Амурской области



В.А. Орлов

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Амурской области
от 08.06.2021 № 367

Положение
об установлении системы оплаты труда работников органов
государственной власти и иных государственных органов Амурской
области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и
должностям государственной гражданской службы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом (основным Законом) области.

1.2. Системы оплаты труда работников органов государственной власти и иных государственных органов Амурской области (далее – государственные органы области) по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы (далее – работники), включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами области, а также настоящим Положением.

Положения об оплате труда работников утверждаются руководителями государственных органов области.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

При изменении систем оплаты труда заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы, которую работник получал до изменения систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом.

В случае установления на территории области региональным соглашением между Правительством области, объединением профсоюзов и

объединением работодателей размера минимальной заработной платы оплата труда работников не может быть ниже регионального размера минимальной заработной платы.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем государственного органа области 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.

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников утверждаются постановлением Правительства области.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом перечня видов выплат компенсационного характера согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством размеры повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер которой устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) повышенная оплата за работу в ночное время. Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (20 процентов) установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

в) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) оплата сверхурочной работы;

3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока).

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Решение о введении соответствующих выплат компенсационного характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), применяются к окладу, ставке заработной платы.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в государственном органе области показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников, ежегодно утверждаемого в установленном порядке, и подразделяются на следующие виды:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

В целях поощрения за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее – надбавка за интенсивность).

Надбавка за интенсивность устанавливается работникам на календарный год (ежегодно).

Основными критериями для установления надбавки за интенсивность могут служить:

а) напряженность работы по соответствующей должности (профессии) работника;

б) участие в выполнении важных работ и мероприятий;

в) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автотранспортных средств, а также инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения.

Надбавка за интенсивность устанавливается работнику в размере до 50 процентов к окладу, ставке заработной плате в месяц на основании приказа руководителя государственного органа области.

Размер надбавки за интенсивность может быть изменен в течение календарного года приказом руководителя государственного органа области с указанием причин, послуживших основанием для принятия такого решения;

2) выплаты за качество выполняемых работ.

За качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей работникам устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ (далее – надбавка за качество) в размере до 30 процентов к окладу, ставке заработной платы.

Конкретные размеры надбавки за качество работникам устанавливаются приказом руководителя государственного органа области:

а) при соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказании услуг);

б) качественной подготовке и обеспечении рабочего процесса.

Изменение размера надбавки за качество устанавливается приказом руководителя государственного органа области с указанием конкретных причин.

В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации им может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность: водителям 2-го класса – 10 процентов оклада и водителям 1-го класса – 25 процентов оклада;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работникам устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) в следующих размерах:

Стаж работы	Проценты
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

Надбавка за выслугу лет устанавливается на основании приказа руководителя государственного органа области.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, устанавливается руководителем государственного органа области;

4) премиальные выплаты по итогам работы (далее – премии).

Премии устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за их выполнение по итогам работы за месяц.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, позволяющие оценить результативность их работы, устанавливаются руководителем государственного органа области.

Основными показателями для выплаты премии могут служить:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

б) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

в) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы работника.

Руководитель государственного органа области вправе повысить установленный размер премии работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия максимальными размерами не ограничивается.

Выплаты премии производятся по решению руководителя государственного органа области в пределах фонда оплаты труда работников.

Премии выплачиваются за фактически отработанное время;

5) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

По решению руководителя государственного органа области для работников, которым присвоена ученая степень (кандидата, доктора наук) или почетное звание и работающих по соответствующему профилю, может быть установлена надбавка за наличие ученой степени, почетных званий.

5. Порядок и условия установления иных выплат

Работникам выплачивается материальная помощь (единовременная выплата) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год в размере одного оклада, ставки заработной платы.

Материальная помощь (единовременная выплата) выплачивается работнику по письменному заявлению один раз в течение календарного года при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска либо его части, при этом количество дней суммарно использованного в календарном году или предоставляемого отпуска должно быть не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи (единовременной выплаты) осуществляется на основании приказа руководителя государственного органа области.

Материальная помощь (единовременная выплата) включается в расчет средней заработной платы и учитывается при начислении районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

6.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств фонда оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей);

2) в случае утраты и повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения);

3) в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей);

4) в связи с удорожанием цен на основные продукты питания, предметы первой необходимости, коммунальные услуги и услуги в сфере обслуживания.

6.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом государственным органом области с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель государственного органа области на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника).

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя государственного органа области.

6.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

1) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – до 5000 рублей;

2) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой – до 5000 рублей;

3) в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, – до 3000 рублей один раз в год;

4) в случае юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 3000 рублей;

5) в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 3000 рублей.

Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель государственного органа области

Размер единовременной премии определяется приказом руководителя государственного органа области в пределах общей экономии фонда оплаты труда работников.

6.7. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

6.8. Годовой фонд оплаты труда работников определяется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты (в расчете на год):

1) окладов, ставок заработной платы, – в размере 12 окладов, ставок заработной платы;

2) материальной помощи (единовременной выплаты) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, – в размере 1 оклада, ставки заработной платы;

3) компенсационного характера за работу:

а) в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, – из расчета среднемесячных расходов по учетным данным текущего года;

б) со сведениями, составляющими государственную тайну, – в установленном размере на день формирования годового фонда оплаты труда работников.

В расчет годового фонда оплаты труда работников не включаются суммы, выплаченные за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и другие выплаты компенсационного характера, выплачиваемые за счет экономии годового фонда оплаты труда работников;

4) стимулирующего характера:

а) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде – в размере 2,5 оклада, ставок заработной платы;

б) надбавка за качество – в размере 2,5 оклада, ставок заработной платы;

в) надбавка за выслугу лет – в размере 2 окладов, ставок заработной платы;

5) премий – в размере 3 окладов, ставок заработной платы.

6.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом размеров районного коэффициента, процентных надбавок за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, определенных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

6.10. Фонд оплаты труда подлежит перерасчету в случаях:

- 1) увеличения (индексации) заработной платы работников в размерах и сроки, предусмотренные законом области об областном бюджете на очередной финансовый год. При увеличении (индексации) окладов, ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения;
- 2) изменения штатных расписаний (численности работников).

Приложение № 1
к Положению об установлении
системы оплаты труда
работников органов
государственной власти и иных
государственных органов
Амурской области по
должностям, не отнесенным к
государственным должностям и
должностям государственной
гражданской службы

**Перечень
видов выплат компенсационного характера**

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Приложение № 2
к Положению об установлении
системы оплаты труда
работников органов
государственной власти и иных
государственных органов
Амурской области по
должностям, не отнесенным к
государственным должностям и
должностям государственной
гражданской службы

**Перечень
видов выплат стимулирующего характера**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

Приложение № 2
 УТВЕРЖДЕНЫ
 постановлением Правительства
 Амурской области
 от 08.06.2021 № 367

Рекомендуемые размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников органов государственной власти и иных государственных органов Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы

1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень ПКГ	Рекомендуемый размер минимального оклада, ставки заработной платы, рублей
1	2
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, кодификатор	7570
2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» *	7685
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь руководителя	8395
2 квалификационный уровень: Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	8525

1	2
3 квалификационный уровень: Начальник хозяйственного отдела	8720
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: Инженер-программист (программист), инспектор фонда, специалист по кадрам, специалист по защите информации, бухгалтер	11150
5 квалификационный уровень: Главные специалисты: в отделах, отделениях	14545
* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями или на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы. Для должностей специалистов, по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование «старший» не применяется	

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), рекомендуется устанавливать в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Квалификационный уровень ПКГ	Рекомендуемый размер минимального оклада, ставки заработной платы, рублей
1	2
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» *	
1 квалификационный уровень: Профессии рабочих, по которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов, в том числе: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий	7040

1	2
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» *	
<p>1 квалификационный уровень: Профессии рабочих, по которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов, в том числе: машинист (кочегар) котельной, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля</p>	8360
* Разряд выполняемых работ определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и тарифно-квалификационными характеристиками по общепромышленным профессиям рабочих, утвержденными постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31	