



**Управление государственной службы  
занятости населения Ростовской области  
(УГСЗН Ростовской области)**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

« 3 » марта 2026 г.

№ 3

г. Ростов-на-Дону

**Об утверждении Положения об условиях и порядке  
выплаты компенсационных и стимулирующих выплат  
обслуживающему персоналу в управлении государственной  
службы занятости населения Ростовской области**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Областным законом от 03.10.2008 № 92-ЗС «Об оплате труда работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности государственных органов Ростовской области, и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области» управление государственной службы занятости населения Ростовской области **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить Положение об условиях и порядке выплаты компенсационных и стимулирующих выплат обслуживающему персоналу в управлении государственной службы занятости населения Ростовской области согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела бюджетного планирования, финансирования и бухгалтерского учета – главного бухгалтера управления государственной службы занятости населения Ростовской области.

Начальник управления

С.Р. Григорян

Приложение  
к постановлению  
управления государственной  
службы занятости населения  
Ростовской области  
от 03.03.2026 № 3

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об условиях и порядке выплаты компенсационных и стимулирующих выплат обслуживающему персоналу в управлении государственной службы занятости населения Ростовской области**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Областным законом от 03.10.2008 № 92-ЗС «Об оплате труда работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности государственных органов Ростовской области, и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты компенсационных и стимулирующих выплат, входящих в систему оплаты труда обслуживающего персонала, в том числе премий обслуживающему персоналу (далее – работники) в управлении государственной службы занятости населения Ростовской области (далее – управление).

1.3. Расходы, связанные с выплатами компенсационных и стимулирующих выплат по настоящему Положению, производятся в пределах средств, выделяемых из областного бюджета на соответствующий год на оплату труда работников управления.

#### **2. Условия и порядок выплаты ежемесячной доплаты за применение в работе дезинфицирующих и токсичных средств**

2.1. Ежемесячная доплата за применение дезинфицирующих и токсичных средств (далее – доплата) уборщикам является компенсационной выплатой.

2.2. Доплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

2.3. Доплата устанавливается приказом управления в размере до 12 процентов ставки заработной платы.

2.4. При формировании фонда оплаты труда на соответствующий год на выплату доплаты предусматриваются средства в размере 1,2 ставки заработной платы уборщика, предусмотренные штатным расписанием управления.

2.5. Доплата производится за фактически отработанное время и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц, включается в средний заработок для оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

### **3. Порядок оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни**

3.1. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни является выплатой компенсационного характера.

3.2. Привлечение работников управления к работе в выходные или нерабочие праздничные дни осуществляется в случаях и порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, по приказу управления на основании уведомления работника о привлечении к работе в выходной или нерабочий праздничный день и его письменного согласия.

3.3. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае, если работник управления по приказу управления находился в командировке, в пути к месту командировки и обратно, выезжал в командировку в выходной или нерабочий праздничный день оплата производится также в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Иные условия и особенности оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни определяются правовым актом управления.

### **4. Условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы**

4.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы является стимулирующей выплатой и выплачивается в целях материального стимулирования труда квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

4.2. Основными критериями для выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы);

ответственность при исполнении своих должностных обязанностей.

4.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам приказом управления в размере до 50 процентов включительно ставки заработной платы.

По решению начальника управления на основании представления руководителя структурного подразделения управления работнику может быть снижен размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты

работы или прекращена ее выплата при несоответствии его критериям, указанным в п. 4.2 настоящего раздела, нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является приказ управления с указанием соответствующих причин.

4.4. При формировании фонда оплаты труда на соответствующий год на выплату ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы предусматриваются средства в размере 6 ставок заработной платы по всем должностям работников, предусмотренным штатным расписанием управления.

4.5. Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы прекращается при уходе работника в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы данной категории лиц устанавливается по окончании данных отпусков в порядке, установленном настоящим Положением.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается работникам в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

4.6. Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц и включается в средний заработок для оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## **5. Условия и порядок выплаты ежемесячных надбавок к ставке заработной платы водителям легковых автомобилей**

5.1. В целях материального стимулирования водителей легковых автомобилей (далее – водители) управления к ставке заработной платы устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

за классность;

за безаварийную эксплуатацию автомобиля.

5.2. Надбавка за классность водителям устанавливается в следующих размерах:

1-й класс - 25 процентов ставки заработной платы;

2-й класс - 10 процентов ставки заработной платы.

Присвоение классности (квалификационной категории) водителям осуществляется в соответствии с правовым актом управления.

5.3. Надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобиля устанавливается в целях стимулирования водителей управления к бережному отношению к закрепленным за ними транспортным средствам.

Надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобиля устанавливается приказом управления водителям при приеме на работу в размере до 100 процентов включительно ставки заработной платы.

Основными критериями для выплаты надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобиля являются:

отсутствие ДТП на закрепленном за водителем автомобиле в течение месяца;

обеспечение исправного технического состояния автомобиля;

добросовестность при исполнении своих должностных обязанностей.

5.4. По решению начальника управления на основании представления руководителя структурного подразделения управления работнику может быть снижен размер ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобиля или прекращена ее выплата при несоответствии его критериям, указанным в п. 5.3 настоящего раздела, нарушении трудовой дисциплины. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобиля является приказ управления с указанием соответствующих причин.

5.5. При формировании фонда оплаты труда на выплату ежемесячных надбавок в соответствии с пунктом 5.1 настоящего раздела предусматриваются следующие средства по должностям водителей, утвержденных штатным расписанием управления на соответствующий год:

за классность - в размере 3 ставок заработной платы;

за безаварийную эксплуатацию автомобиля - 12 ставок заработной платы.

5.6. Выплата ежемесячной надбавки за классность и ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобиля прекращается при уходе работника в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком. Надбавка за классность и надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобиля данной категории лиц устанавливается по окончании данного отпуска в порядке, установленном настоящим Положением.

Ежемесячные надбавки за классность и за безаварийную эксплуатацию автомобиля не выплачиваются работникам в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

5.7. Выплата ежемесячных надбавок за классность и за безаварийную эксплуатацию автомобиля производится за фактически отработанное время и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц и включается в средний заработок для оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## **6. Условия и порядок выплаты ежемесячной премии по результатам работы за месяц работникам управления**

6.1. Премия по результатам работы за месяц является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда работников. Премия по результатам работы за месяц устанавливается

работникам при приеме на работу приказом управления. Ежемесячная премия по результатам работы за месяц выплачивается работникам управления в целях усиления их материальной заинтересованности.

6.2. Премирование работников по результатам работы за месяц производится с учетом качества исполнения ими должностных обязанностей.

Основными критериями для выплаты премии по результатам работы за месяц являются:

своевременное, добросовестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями;  
исполнительская дисциплина.

6.3. Размер премии по результатам работы за месяц не может превышать:

работникам, тарифицируемым по 1-3 разрядам, – до 25 процентов включительно ставки заработной платы;

работникам, тарифицируемым по 4-8 разрядам и высококвалифицированным работникам – до 50 процентов включительно ставки заработной платы.

6.4. При формировании фонда оплаты труда на соответствующий год на премирование по результатам работы за месяц предусматриваются средства в размере 6 ставок заработной платы по должностям работников, предусмотренным штатным расписанием управления.

6.5. Премия по результатам работы за месяц начисляется за фактически отработанное время. Работникам, вновь принятым на работу и отработавшим неполный месяц, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.6. Выплата премии по результатам работы за месяц осуществляется одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц и включается в средний заработок для оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.7. Премия по результатам работы за месяц работникам может быть снижена за неисполнение или ненадлежащее исполнение:

трудового распорядка управления;  
правовых актов управления и поручений начальника управления;  
возложенных на них должностных обязанностей;  
за нарушение трудовой дисциплины.

Решение о снижении премии принимается начальником управления на основании представления руководителя структурного подразделения. Факт нарушения должен быть подтвержден служебной запиской руководителя структурного подразделения или лица, его замещающего, и актом по факту нарушения, объяснительной работника, допустившего нарушение.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии по результатам работы за месяц снижается на 10%, в виде выговора - на 20%.

Снижение размера премии по результатам работы за месяц применяется только в том периоде, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

## **7. Условия и порядок выплаты единовременных премий работникам управления**

7.1. При наличии средств экономии фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за привлечение к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

за выполнение разовых и иных поручений.

7.2. Во всех случаях размер премии определяется в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы управления.

Решение о выплате премии и конкретных размерах принимается начальником управления на основании представления (служебной записки) руководителя структурного подразделения и оформляется приказом управления.

7.3. В случае, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, оказывается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. В этом случае единовременные премии начисляются сверх суммы заработной платы с учетом доплаты до минимального размера оплаты труда.

7.4. Единовременные премии, выплачиваемые согласно настоящему Положению, учитываются при исчислении средней заработной платы работников во всех случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Начальник отдела  
организационно-кадровой  
работы и делопроизводства



А.М. Оленников