



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.08.2017 г. № 431-П  
Челябинск

О Положении об оплате труда  
работников областного  
государственного казенного  
учреждения «Челябобливестстрой»

В соответствии с Законом Челябинской области «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» и распоряжением Правительства Челябинской области от 20.01.2017 г. № 12-рп «О создании областного государственного казенного учреждения «Челябобливестстрой» путем изменения типа существующего областного государственного бюджетного учреждения «Челябобливестстрой»

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Челябобливестстрой».
2. Признать утратившим силу постановление Правительства Челябинской области от 17.04.2015 г. № 203-П «О Положении об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябобливестстрой» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 17 апреля 2015 г.).
3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Председатель  
Правительства Челябинской области



Б.А. Дубровский

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Челябинской области  
от 16.08. 2017 г. № 431-П

Положение  
об оплате труда работников областного государственного  
казенного учреждения «Челябоблинвестстрой»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Челябоблинвестстрой» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Челябинской области от 28.10.2004 г. № 280-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений».

2. Настоящее Положение устанавливает для работников областного государственного казенного учреждения «Челябоблинвестстрой» (далее именуется – учреждение):

размеры окладов (должностных окладов);

порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения (далее именуются – работники) устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год, мнения представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

## II. Порядок формирования системы оплаты труда работников

5. Оплата труда работников включает:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения (далее именуется – руководитель) 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 согласно приложениям 1, 2, 3 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам, устанавливается согласно приложению 4 к настоящему Положению.

7. Работникам могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) (далее именуются - персональные повышающие коэффициенты). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом руководителя в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров окладов (должностных окладов) работника по основной должности, а также по должности, занимаемой им в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## III. Виды выплат компенсационного характера

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, Челябинской области.

12. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется.

13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) ежемесячная выплата (доплата) за разъездной характер работы устанавливается работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом продолжительности выполняемой работы, имеющей разъездной характер.

Перечень работ, профессий, должностей работников, имеющих разъездной характер работы, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения;

3) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой 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, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления месячного оклада работника на среднемесячное число рабочих часов в соответствующем календарном году. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в соответствующем календарному году на 12;

7) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

8) выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления месячного оклада работника на среднемесячное число рабочих часов в соответствующем календарном году. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в соответствующем календарном году на 12.

Размер доплаты составляет 20 процентов от должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы в ночное время;

9) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность этого отпуска устанавливается локальным нормативным актом Учреждения и не может быть менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, на условиях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада (оклада).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

#### IV. Виды выплат стимулирующего характера

16. В целях поощрения за выполненную работу работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

17. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере.

19. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

20. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

21. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

22. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в виде надбавки за качество выполняемых работ, за соблюдение сроков, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, применение в работе современных форм и методов организации труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

23. Выплаты за выслугу лет устанавливаются всем работникам в зависимости от стажа работы в учреждениях, предприятиях и организациях строительной отрасли в виде ежемесячной надбавки в следующем размере:

от 1 года до 5 лет – 5 процентов от оклада (должностного оклада);

свыше 5 лет до 15 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления продолжительности непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях, предприятиях и организациях строительной отрасли, утверждается локальным актом учреждения.

24. Выплаты за наличие ученой степени, почётного звания устанавливаются в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу в следующем размере:

до 10 процентов от должностного оклада за ученую степень кандидата наук;

до 20 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук, за почетное звание «Заслуженный строитель Российской Федерации».

Применение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания производится по каждому из перечисленных оснований.

Ежемесячная надбавка устанавливается работнику с момента предъявления документов, подтверждающих наличие у работника ученой степени, почетного звания.

25. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, премии за квартал, премии за год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

за участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии за месяц, премии за квартал, премии за год определяется в пределах фонда оплаты труда работников с учетом итогов оценки показателей эффективности труда работников за период выплаты. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

26. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде выплаты ко Дню строителя, которая устанавливается к профессиональному празднику Дню строителя в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

27. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, утвержденными руководителем и согласованными с Министерством строительства и инфраструктуры Челябинской области (далее именуется - Министерство), с учетом экономии фонда оплаты труда.

#### V. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

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

29. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Министерством в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности учреждения.

Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются Министерством.

Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 7.

31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

32. Министерство устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых Министерством, за соответствующий период.

33. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

34. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами.

35. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю.

## VI. Заключительные положения

36. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

37. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

38. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников.

39. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

40. Решение об оказании материальной помощи руководителю на основании его письменного заявления принимает Министерство.

41. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

42. Средства, предусмотренные в бюджете Челябинской области на увеличение фонда оплаты труда работников, направляются на увеличение окладов (должностных окладов) работников в пределах выделенных средств.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Положению об оплате  
труда работников областного  
государственного казенного  
учреждения  
«Челябобливестстрой»

Размеры должностных окладов по профессиональным  
квалификационным группам общеотраслевых должностей  
руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3600
2 квалификационный уровень	3700

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3800
2 квалификационный уровень	3900
3 квалификационный уровень	4000
4 квалификационный уровень	4100
5 квалификационный уровень	4150

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4200
2 квалификационный уровень	4500
3 квалификационный уровень	4800
4 квалификационный уровень	5000
5 квалификационный уровень	5200

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	7300

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к Положению об оплате  
труда работников областного  
государственного казенного  
учреждения  
«Челябобливестстрой»

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным  
группам общеотраслевых профессий рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3500
2 квалификационный уровень	3550

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3600
2 квалификационный уровень	3700
3 квалификационный уровень	3800

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
к Положению об оплате труда  
работников областного  
государственного казенного  
учреждения  
«Челябобливестстрой»

Размеры должностных окладов по профессиональным  
квалификационным группам должностей медицинских и  
фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональная квалификационная группа  
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
4 квалификационный уровень	4800

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате  
труда работников областного  
государственного казенного  
учреждения  
«Челябобливестстрой»

Размер  
должностного оклада работника,  
не включенного в профессиональные квалификационные  
группы должностей

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Заместитель начальника функционального отдела	6000