



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

---

---

от 09.02.2026 г. № 114-П  
Челябинск

Об утверждении Положения об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Челябинской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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»

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

2. Признать утратившими силу:

1) постановление Правительства Челябинской области от 19.12.2018 г. № 624-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников Областного

государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 21 декабря 2018 г.);

2) постановление Правительства Челябинской области от 03.10.2019 г. № 417-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 19.12.2018 г. № 624-П» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 9 октября 2019 г.);

3) постановление Правительства Челябинской области от 19.11.2020 г. № 594-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 19.12.2018 г. № 624-П» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 19 ноября 2020 г.);

4) постановление Правительства Челябинской области от 25.10.2021 г. № 525-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 19.12.2018 г. № 624-П» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 27 октября 2021 г.);

5) постановление Правительства Челябинской области от 22.11.2022 г. № 662-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 19.12.2018 г. № 624-П» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 23 ноября 2022 г.);

6) постановление Правительства Челябинской области от 14.02.2024 г. № 112-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 19.12.2018 г. № 624-П» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 15 февраля 2024 г.);

7) постановление Правительства Челябинской области от 10.02.2025 г. № 139-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 19.12.2018 г. № 624-П» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 12 февраля 2025 г.);

8) постановление Правительства Челябинской области от 15.07.2025 г. № 556-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 19.12.2018 г. № 624-П» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 16 июля 2025 г.).

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Председатель  
Правительства Челябинской области



А.Л. Текслер



**УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Челябинской области  
от 09.02. 2026 г. № 114-П

Положение  
об оплате труда работников  
Областного государственного казенного учреждения  
«Управление по обеспечению деятельности Главного управления  
«Государственная жилищная инспекция Челябинской области»

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, и определяет порядок и условия оплаты труда работников Областного государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области», в отношении которого Главное управление «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств областного бюджета (далее именуются соответственно – работники, Учреждение).

2. Система оплаты труда работников, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

8) мнения представительного органа работников;

9) квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

## II. Порядок формирования системы оплаты труда работников

6. Оплата труда работников включает в себя:

1) оклады (должностные оклады);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются – ПКГ) согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

8. Работникам могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта

Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом руководителя Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера 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.

### III. Виды выплат компенсационного характера

9. К выплатам компенсационного характера работникам относятся:

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

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

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

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

12. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель 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 указанные в подпункте 1 пункта 9 настоящего Положения выплаты отменяются.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда при сверхурочной работе осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, в размерах, предусмотренных указанной статьей. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения или трудовым договором.

Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни осуществляется в размерах, предусмотренных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальными

нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

#### IV. Виды выплат стимулирующего характера

15. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) выплаты за наставничество.

16. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, 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.

17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

18. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения 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).

19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев оценки эффективности их труда, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

20. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев оценки эффективности их труда, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

21. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работнику в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук - 5 процентов оклада (должностного оклада);

при наличии ученой степени доктора наук - 10 процентов оклада (должностного оклада);

при наличии почетного звания в сфере жилищно-коммунального хозяйства - 10 процентов оклада (должностного оклада).

22. При наличии у работника одного и более почетных званий выплата производится по одному из них.

23. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов оклада (должностного оклада);

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

от 10 до 15 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет - 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок и условия определения выслуги лет, дающей право на получение работником выплаты за выслугу лет, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Руководителю Учреждения выплата за выслугу лет устанавливается Главным управлением «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

24. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, премии за квартал, премии за год на основании положения о премировании, утвержденного руководителем Учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Положением о премировании, указанным в абзаце первом настоящего пункта, устанавливаются порядок, условия и размеры предоставления премиальных выплат по итогам работы.

25. Размер премиальных выплат по итогам работы может быть установлен как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

26. Выплата за наставничество устанавливается работнику за выполнение на основании его письменного согласия по поручению руководителя Учреждения работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке и размере, определенных положением об оплате труда Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

27. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения 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».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Главным управлением «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» в кратности от 1 до 7.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Главное управление «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

29. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников 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 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

30. Главное управление «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения, утверждаемых Главным управлением «Государственная жилищная инспекция Челябинской области», за соответствующий период.

Показатели оценки сложности руководства Учреждением устанавливаются Главным управлением «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

31. В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

32. Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителя 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.

34. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

## VI. Заключительные положения

35. Штатное расписание Учреждения, включающее все должности работников, утверждается руководителем Учреждения.

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

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности 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.

37. 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.

Главное управление «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также утверждает

перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

38. В пределах фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работников Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании письменного заявления принимает Главное управление «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Положению об оплате труда  
работников Областного  
государственного казенного  
учреждения «Управление по  
обеспечению деятельности  
Главного управления  
«Государственная жилищная  
инспекция Челябинской области»

**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 второго уровня»**

Квалификационные уровни	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	17708

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к Положению об оплате труда  
работников Областного  
государственного казенного  
учреждения «Управление по  
обеспечению деятельности  
Главного управления  
«Государственная жилищная  
инспекция Челябинской  
области»

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

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

**1. Профессиональная квалификационная группа**  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	26124
5 квалификационный уровень	30480

**2. Профессиональная квалификационная группа**  
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	32948
2 квалификационный уровень	36140
3 квалификационный уровень	37881