



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

от «6» марта 2026 года

№ 46/ОД

г. Чита

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края

В соответствии с Положением о Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 14 ноября 2025 года № 658, Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (далее – Министерство).

2. Директору государственного казенного учреждения «Управление автомобильных дорог Забайкальского края» привести в соответствие локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда в соответствии с настоящим Примерным положением в 30-дневный срок со дня его опубликования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края» (<http://право.зabaykalskiykray.rf>), на официальном сайте Министерства транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края.

3. Начальнику отдела исполнения бюджета, бухгалтерского учета и отчетности, государственных закупок, формирования и исполнения дорожного фонда Министерства М.В.Коряшкиной довести настоящий приказ до подведомственного учреждения.

4. Разместить (опубликовать) настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов государственной власти Забайкальского края»

(<http://право.забайкальскийкрай.рф>), на официальном сайте Министерства транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края.

Министр



Е.В.Дюртеев



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников учреждения (далее - Положение), подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (далее - Учреждение), определяет условия и порядок оплаты труда и служит основанием для разработки положений об оплате труда работников учреждения.

Настоящее Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- перечень, размер, порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон об оплате труда работников), постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Постановление № 488) в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, повышения их мотивации к качественным результатам труда, а также создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, гарантированные доплаты и устанавливается коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, Постановлением № 488.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором учреждения не ниже размеров, рекомендованных настоящим Положением (приложение № 1, приложение № 2 к настоящему Положению).

1.5. В целях установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам в учреждения создается постоянно действующая комиссия по оплате труда (далее - Комиссия).

1.6. Комиссия действует на основании утверждаемого директором Положения о постоянно действующей комиссии по оплате труда и руководствуется в своей работе настоящим Положением и другими действующими федеральными и краевыми нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда в соответствии с требованиями по разграничению полномочий в области оплаты труда, установленными статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации. Результаты работы комиссии оформляются соответствующим протоколом.

1.7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Фонд оплаты труда работников в учреждении формируется ежегодно, устанавливается на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Начисление выплат стимулирующего характера производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

1.11. Директор учреждения с учетом мнения представительного органа работников утверждает Положение об оплате труда работников учреждения.

Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на директора и главного бухгалтера учреждения.

1.12. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случае если месячная заработная плата работников учреждения по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

1.13. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, компенсационные, стимулирующие выплаты, гарантированную персональную надбавку, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), заключаемый между работником и работодателем.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основании настоящего Положения.

Наименование должностей (профессий) работников учреждения должно полностью соответствовать наименованию должностей (профессий), указанных в профессиональных квалификационных группах (далее - ПКГ). Оклады устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда).

2.2. Размеры окладов по должностям, отнесенным к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, устанавливаются в размерах не ниже рекомендуемых в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Размеры окладов по профессиям рабочих, отнесенным к ПКГ

общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н, устанавливаются в размерах не ниже рекомендуемых в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) доплата за работу в ночное время;

в) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах края в размерах, установленных законодательством);

д) доплаты за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день;

е) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

ж) надбавка за разъездной характер работы.

3.2. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу). Размер надбавки устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

3.3. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в размере в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (вступило в силу 01.09.2025).

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.4. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры доплат и срок, на который они назначаются, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.5. Полностью или частично возмещать иногороднему работнику стоимость найма жилья.

При этом работник самостоятельно оформляет необходимые документы на свое имя (договор найма жилого помещения) и, соответственно, осуществляет оплату самостоятельно (ст. 671 ГК РФ).

Правила получения компенсации:

- основание для возмещения расходов;
- размер компенсации (как частичная, так и полная, исходя из фактических расходов);
- срок выплаты компенсации;
- способы перечисления денег (наличная, безналичная форма);
- договор найма жилого помещения;
- документы, подтверждающие факт оплаты (расписка от арендодателя).

Указанные положения оформляются приказом. Компенсация за наем жилья облагается подоходным налогом.

В соответствии п.1 Постановления Правительства Забайкальского края от 04.08.2020 № 309 «Об утверждении Порядка предоставления из бюджета Забайкальского края субсидий юридическим лицам (за исключением субсидий государственным (муниципальным) учреждениям, индивидуальным предпринимателям в целях финансового обеспечения затрат при реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов» возмещение стоимости найма жилья иногородним работникам учреждения не производится.

3.6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы работника. Время, отработанное работником сверхурочно, должно отражаться в таблице учета рабочего времени.

Чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, вводятся суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором (при наличии), соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 152 ТК РФ).

3.7. Размер часового оклада при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется

путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.8. В составе заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, и минимального значения размера заработной платы, в соответствии с частью 6 статьи 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-33К «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», выплаты, установленные за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не учитываются.

3.9. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

3.10. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 (в редакции от 21 мая 2020 года) «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, назначается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и постоянной работе с указанными сведениями.

3.11. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым относится разъездной характер работы, требует дополнительных затрат со стороны работника. Компенсация за разъездной характер работы направлена на возмещение расходов работника, связанных с исполнением трудовых обязанностей, и не является частью заработной платы, сравниваемой с МРОТ.

4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. В перечень стимулирующих выплат работникам учреждения включаются:

- надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

выплата за интенсивность;
выплата за высокие результаты работы;
выплата за качество выполняемых работ;
надбавка водителям за классность;
надбавка водителям за профессиональное мастерство;
персональная надбавка;
система премирования.

4.2. Работникам ГКУ «Управление автомобильных дорог Забайкальского края» устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах к должностному окладу:

10% - при выслуге от 1 года до 3 лет;
15% - при выслуге от 3 до 5 лет;
20% - при выслуге от 5 до 10 лет;
30% - при выслуге свыше 10 лет.

В надбавку за выслугу лет включаются периоды работы в краевых учреждениях, выполняющих работы в сфере дорожной деятельности в отношении автомобильных дорог регионального и межмуниципального значения, а также в сфере промышленно-гражданского строительства независимо от продолжительности и количества перерывов в работе. Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 4 к настоящему Положению.

4.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с краевыми учреждениями трудового договора.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с краевым учреждением трудового договора в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

4.4. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам государственного учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края.

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 5 к настоящему Положению.

4.5. Выплата за интенсивность работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда. Размер, порядок и условия выплаты за интенсивность работникам учреждений устанавливаются

учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами.

4.6. Выплата за высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда. Размер, порядок и условия выплаты за высокие результаты работы работникам учреждений устанавливаются учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда. Размер, порядок и условия выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждений устанавливаются учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами.

4.8. Надбавка водителям за классность устанавливается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер, порядок и условия выплаты надбавки водителям за классность устанавливаются учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. Надбавка водителям за профессиональное мастерство устанавливается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер, порядок и условия выплаты надбавки водителям за профессиональное мастерство устанавливаются учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами.

4.10. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда вправе при согласовании с Министерством установить работнику, прибывшему для работы в учреждении из другого субъекта Российской Федерации, персональную надбавку в размере 50% от оклада с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и значимости выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на период до 1 года с возможностью однократного продления на тот же срок по согласованию с Министерством.

4.11. Система премирования работников учреждения устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности работы по итогам работы за месяц, квартал, год и направлена на улучшение качества работы персонала учреждения. Локальными нормативными актами учреждений утверждаются показатели эффективности и результативности работы. При увольнении работника по собственному желанию до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по его итогам.

4.12. Работникам учреждений могут быть выплачены единовременные премии по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение рейтинга учреждения;
- непосредственное участие в реализации проектов, федеральных и краевых целевых программ.

4.13. Размер, порядок и условия выплаты единовременной премии устанавливаются учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами.

Премии работникам учреждения устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда за отчетный период по решению директора на основании протокола Комиссии и по согласованию с выборным профсоюзным органом. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.14. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются и выплачиваются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и предусматриваются в трудовых договорах, коллективных договорах (при наличии), соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с Положением.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.15. На стимулирующие выплаты направляются средства бюджета, а также используются средства, полученные учреждением от приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения средств от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирующие выплаты, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами (при наличии) и локальными нормативными актами учреждения.

4.16. Выплаты, указанные в разделе 4, носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад и начисляются работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

5. ГАРАНТИРОВАННАЯ ПЕРСОНАЛЬНАЯ НАДБАВКА

5.1. Работникам краевого учреждения, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае.

5.2. Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В соответствии с пунктом 15 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Забайкальского края, утвержденного 26 сентября 2024 года Постановлением № 488, и согласно перечню краевых учреждений, утвержденному постановлением Правительства Забайкальского края от 27 августа 2014 года № 524 «Об утверждении Перечня краевых казенных и бюджетных учреждений, работникам которых выплачивается материальная помощь», работникам ГКУ «Управление автомобильных дорог Забайкальского края» при предоставлении ежегодного отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов).

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с коллективным договором (при наличии) и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ.

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором, с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной

заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров определяется Примерным положением о порядке и размере оплаты труда руководителя государственного учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края, его заместителей и главного бухгалтера, утвержденным приказом Министра транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственных
Министерству транспорта
и дорожного хозяйства
Забайкальского края

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ»**

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор по перевозке грузов; экспедитор; специалист по охране труда; Агент по снабжению	15218
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	15519
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; техник; техник-программист; техник-смотритель; секретарь; специалист по закупкам; специалист по договорной работе, специалист	15820
2	Заведующий складом;	16121

	<p>заведующий хозяйством заведующий гаражом и хозяйством заведующий гаражом</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	
3	<p>Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); заведующий прачечной.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	16422
4	<p>Механик; мастер участка.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"</p>	16723
5	<p>Начальник гаража; начальник цеха (участка)</p>	17025
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1	<p>Бухгалтер; документовед; специалист по закупкам специалист инженер-энергетик; инженер-электрик; инженер по ремонту; инженер по организации, эксплуатации и ремонту зданий и сооружений; инспектор центра занятости населения; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); администратор баз данных; специалист по связям с общественностью; психолог;</p>	16923

	инспектор по кадрам социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт	
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутривидовая категория	17225
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутривидовая категория	17527
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" Ведущий бухгалтер, ведущий экономист	17829
5	главный специалист; главный специалист по закупкам; главный специалист по кадрам; главный специалист-эксперт; главный эксперт заместитель начальника отдела ; заместитель главного бухгалтера	18141
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1	Начальник отдела; начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела;	17829
2	Главный механик; главный энергетик; главный экономист	17901
3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;	18001

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства
Забайкальского края

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ
ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
Квалификационный уровень	Наименование профессий	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	<p>Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; повар; машинист компрессорных установок; тракторист; истопник; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; конюх; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий; рабочий по уходу за животными; обувщик по ремонту обуви; котлочист; продавец продовольственных товаров; плотник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; пекарь; столяр; кондитер; слесарь-сантехник; лифтер; швея; тестовод; оператор котельных; слесарь по ремонту автомобилей 	11846
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		

1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: машинист (кочегар) котельных; коневод; парикмахер; кастелянша; кладовщик; приемщик пункта проката; гладильщик; машинист насосных установок; овощевод; тестовод; свиновод	12647
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	12958
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: санитар ветеринарный; изготовитель пищевых полуфабрикатов, водитель автомобиля; водитель легкового служебного автомобиля	13259
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: буфетчик; официант	13764
2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: кондитер; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; машинист бульдозера; электрогазосварщик; слесарь-ремонтник; оператор котельной; слесарь по ремонту тепловых сетей; оператор электронно-вычислительных машин	14075
2	Профессии рабочих, по которым	14377

	предусмотрено присвоение квалификационного разряда соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: слесарь-ремонтник; слесарь по ремонту тепловых сетей	7 в
--	---	--------

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственных
Министерству транспорта и
дорожного хозяйства
Забайкальского края

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДОПЛАТЕ ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ РАБОТНИКАМ
УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОМУ МИНИСТЕРСТВУ
ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

1. Настоящим Положением устанавливаются размер, условия и порядок предоставления доплаты за работу в ночное время работникам учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (далее - учреждение).

2. Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

3. Доплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок.

4. Доплата за работу в ночное время производится в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

Приложение N 4
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственных
Министерству транспорта и
дорожного хозяйства
Забайкальского края

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАДБАВКЕ РАБОТНИКАМ ГКУ «УПРАВЛЕНИЕ АВТОМОБИЛЬНЫХ
ДОРОГ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ» ЗА
ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

1. Настоящим Положением устанавливаются размер, порядок и условия выплаты надбавки работникам ГКУ «Управление автомобильных дорог Забайкальского края», (далее - учреждение) за выслугу лет (далее - надбавка).

2. Надбавка за выслугу лет в учреждении выплачивается в составе заработной платы в следующих размерах:

1) 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при выслуге лет от 1 года до 3 лет;

2) 15 процентов оклада (должностного оклада) при выслуге лет от 3 до 5 лет;

3) 20 процентов оклада (должностного оклада) при выслуге лет от 5 до 10 лет;

4) 30 процентов оклада (должностного оклада) при выслуге лет свыше 10 лет.

3. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета повышений оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, других повышений, надбавок и доплат.

4. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности персонала учреждения, надбавка выплачивается и по совмещаемым должностям.

5. При исчислении стажа выслуги лет, дающего право на получение надбавки, в стаж работы засчитывается:

1) работникам за время работы в краевых учреждениях, оказывающих государственные услуги и выполняющих работы в сфере дорожной деятельности в отношении автомобильных дорог регионального и межмуниципального значения как по основной работе, так и работе по совместительству;

2) работникам за время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в учреждениях, оказывающих государственные услуги и выполняющих работы в сфере дорожной деятельности в отношении автомобильных дорог регионального и межмуниципального значения;

3) периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в учреждениях, оказывающих государственные услуги и выполняющих работы в сфере

дорожной деятельности в отношении автомобильных дорог регионального и межмуниципального значения.

6. Стаж работы в учреждениях, оказывающих государственные услуги и выполняющих работы в сфере дорожной деятельности в отношении автомобильных дорог регионального и межмуниципального значения, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственного
Министерству транспорта и
дорожного хозяйства
Забайкальского края

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ПОЧЕТНОЕ
ЗВАНИЕ, ВЕДОМСТВЕННЫЙ ЗНАК ОТЛИЧИЯ, УЧЕНУЮ СТЕПЕНЬ,
УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО
ХОЗЯЙСТВА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание работникам учреждения, подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (далее - учреждения).

2. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание является стимулирующей выплатой и устанавливается в целях материального поощрения труда работников учреждения. Данная надбавка учитывается при формировании фонда оплаты труда.

3. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам учреждения на основании приказа директора учреждения в следующих размерах:

1) Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1.1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

1.2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности;

1.3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные профессиональные звания

Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

4. Работникам учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

5. При увольнении работника надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание выплачивается пропорционально отработанному времени.

6. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственных
Министерству транспорта
и дорожного хозяйства
Забайкальского края

**МЕТОДИКА
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ ТРАНСПОРТА И
ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

1. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА, ИСТОЧНИКИ, СОСТАВ

1.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) - общая сумма денежных средств, направленных на оплату труда работникам учреждения, подведомственного Министерству транспорта и дорожного хозяйства Забайкальского края (далее - учреждение), состоящая из должностных окладов, ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат, гарантированной доплаты, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда, в пределах лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

Полный фонд оплаты труда - финансовые средства учреждения (независимо от источника), на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты работникам, в пределах лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

1.2. Для государственных казенных учреждений фонд оплаты труда формируется за счет средств бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности.

1.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения, составляет 40%.

В перечень должностей работников административно-управленческого и вспомогательного персонала включаются должности работников, не принимающие непосредственного участия в основной деятельности учреждения, оказании государственных услуг (выполнении работ), предусмотренных государственным заданием на оказание государственных услуг (выполнение работ).

1.4. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений состоит из

базовой (гарантированной) и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТст}) \times \text{РК}, \text{ где}$$

ФОТб - фонд оплаты труда базовый, гарантированная часть фонда оплаты труда, включающая:

- должностные оклады, ставки заработной платы;
- компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка); за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни);

- и другие расходы на оплату труда, предусмотренные статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда;

- гарантированную персональную надбавку.

ФОТст - фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, включающий все виды стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами учреждения.

РК - районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате, установленные в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

2. ПЛАНИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Расчет базового фонда оплаты труда (ФОТб) производится по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{Сдо} + \text{Ову} + \text{Орп} + \text{Онв} + \text{Озо} + \text{Одр} + \text{Омрот} + \text{Огпн}$$

с отражением данных расчетов в таблице № 1.

2.1.1. Расходы на оплату труда по должностным окладам (Сдо) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности должностей служащих и профессий рабочих и размера должностного оклада.

2.1.2. Расходы на оплату компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Ову), определяется путем умножения суммы должностных окладов по должностям служащих и профессий рабочих согласно штатному расписанию на размер указанной выплаты в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

2.1.3. Расходы на оплату труда работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни (Опр) определяются согласно таблице № 2.

2.1.4. Расходы на осуществление доплаты за работу в ночное время (Онв) определяются согласно таблице № 3.

2.1.5. Расходы на оплату труда работников, замещающих основных работников учреждения, уходящих в отпуск, отсутствие которых требует замены работника согласно утвержденному перечню должностей (Озо), согласно таблице № 4.

2.1.6. Расчет сумм, необходимых для оплаты больничных (3 дня за счет средств работодателя) (Одр) производится на основании факта за прошедший год.

2.1.7. Расходы на доплату до уровня минимального размера оплаты труда (Омрот) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности работников, у которых месячная заработная плата с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.1.8. Расходы на выплату гарантированной персональной надбавки (Огпн) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности работников, у которых минимальное значение размера заработной платы ниже предусмотренной Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222 «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края».

3. ПЛАНИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Расчет фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст), производится по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{Онс} + \text{Омс} + \text{Опз} + \text{Опр}$$

с отражением результатов расчетов в таблице № 5.

3.1.1. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за выслугу лет (Онс) определяются путем умножения годовой суммы должностных окладов по должностям служащих и профессий рабочих согласно штатному расписанию на размер указанной выплаты (10%, 15%, 20%, 30%).

3.1.2. Расходы на оплату стимулирующей выплаты молодым специалистам (Омс) определяются путем умножения годовой суммы должностных окладов таких специалистов на размер выплаты.

3.1.3. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за наличие ученой степени, почетного звания (Опз) определяются путем умножения годовой суммы должностных окладов работников (служащих, рабочих) на размер выплаты.

3.1.4. Расходы на премиальные выплаты (Опр) определяются в соответствии с локальными нормативными актами государственных учреждений.

3.2. Фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст),

рассчитанный в соответствии с пунктом 3.1 настоящей Методики, подлежит уточнению (корректировке) после доведения Министерством объема годового фонда оплаты труда (полного). Размер фонда оплаты труда, направляемого на стимулирующие выплаты (ФОТст), определяется как разница между объемом годового фонда оплаты труда (полного) и его базовой части, рассчитанной в соответствии с разделом 2 настоящей Методики.

Таблица № 2

**Определение расходов на оплату работников в выходные
и нерабочие праздничные дни (Орп)**

Категория работников	Количество праздничных часов	Средний оклад в час (руб.)	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр. 2 x гр. 3
Всего			

Таблица № 3

**Определение расходов на оплату персонала за работу в ночное
время (Онв)**

Категория персонала	Количество ночных смен	Количество ночных часов за смену	Общее число ночных часов в год (час)	Средний оклад в час, (руб.)	Размер доплаты в час, %	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр. 2 x гр. 3	5	6	7 = гр. 4 x гр. 5 x гр. 6
Всего						

Таблица № 4

Определение расходов на оплату труда работников, замещающих основных работников учреждения, уходящих в отпуск, отсутствие которых требует замены работника согласно утвержденному перечню должностей (Озо)

Категория персонала	Количество штатных единиц	Количество дней отпуска	Средний дневной заработок, руб.	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4	5 = гр. 3 x гр. 4
Всего				

Таблица № 5

Расчет фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты (ФОТст)

Категории работников	Кол-во штатных единиц	Сумма базовых окладов	за выслугу лет	выплаты молодым специалистам	за наличие ученой степени, почетного звания	премиальные выплаты	ВСЕГО
		(Сод)	(Онс)	(Омс)	(Опз)	(Опр)	ФОТст
1	2	3	4	5	6	7	8
АУП							
Специалисты основные							
Специалисты вспомогательные							
Младший обслуживающий персонал							
Всего							