



Департамент труда и занятости Забайкальского края

ПРИКАЗ

«13»апреля 2026 г.

№ 11-НПА

г. Чита

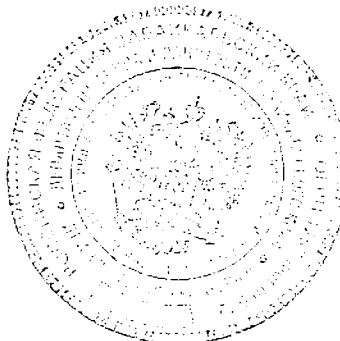
Об утверждении Положения об оплате труда некоторых категорий работников Департамента труда и занятости Забайкальского края

В соответствии Законом Забайкальского края от 13 марта 2013 года № 785-ЗЗК «Об оплате труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края», положением о Департаменте труда и занятости Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 6 ноября 2025 года № 636, **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда некоторых категорий работников Департамента труда и занятости Забайкальского края.
2. Разместить (опубликовать) настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов Забайкальского края» (<http://право.збайкальскийкрай.рф>), на интерактивном портале Департамента труда и занятости Забайкальского края.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель

Е.В.Квашенкова





УТВЕРЖДЕН

приказом Департамента труда и занятости
Забайкальского края
от «13» апреля 2026 г. № 11-НПА

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда некоторых категорий работников Департамента труда и занятости Забайкальского края

1. Настоящее Положение об оплате труда некоторых категорий работников Департамента труда и занятости Забайкальского края (далее – Департамент) распространяется на работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, утвержденную федеральным органом исполнительной власти (далее - работники).

2. Настоящее Положение разработано с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Трудового кодекса Российской Федерации;

4) Закона Забайкальского края от 13 марта 2013 года № 785-ЗЗК «Об оплате труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края»;

5) постановления Правительства Забайкальского края от 8 октября 2013 года № 426 «О компенсационных и стимулирующих выплатах некоторым категориям работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, утвержденную федеральным органом исполнительной власти»;

6) постановления Правительства Забайкальского края от 19 января 2024 года № 12 «Об отдельных вопросах оплаты труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края»;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат.

4. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Департамента исходя из объема служебных (должностных) обязанностей, эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности работников в соответствии с

приложением к постановлению Правительства Забайкальского края от 19 января 2024 года № 12 «Об отдельных вопросах оплаты труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края».

5. При формировании фондов оплаты труда работников сверх средств, направляемых на выплаты окладов (должностных окладов) в расчете на год предусматриваются:

1) компенсационные и стимулирующие выплаты за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, в размере 12,5 должностных окладов;

2) материальной помощи при предоставлении ежегодного отпуска – в размере 2 должностных окладов;

3) выплаты премий – в размере 2 должностных окладов.

Фонд оплаты труда работников формируется с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края.

6. Средства фонда оплаты труда работников могут перераспределяться между выплатами, указанными в пункте 5.

7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников осуществляется одновременно с увеличением (индексацией) в установленном порядке окладов денежного содержания по должностям государственной гражданской службы Забайкальского края в тех же размерах.

8. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством и законом Забайкальского края, устанавливаются руководителем Департамента в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда.

Размер каждого повышения начисляется на оклад (должностной оклад) без учета других повышений, надбавок и доплат.

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

9. В случае, если месячная заработная плата работников 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 законодательством и законом Забайкальского края, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни),

ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени 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 законодательством и законом Забайкальского края, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в пределах фонда оплаты труда работников.

10. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается Правительством Забайкальского края, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11. Перечень стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за специфику работы;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты.

11.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не свыше 150 процентов оклада (должностного оклада).

При осуществлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;

интенсивность и напряженность работы в связи с единовременным увеличением объема работ по основной должности или дополнительным объемом работ, не связанным с основными обязанностями работника;

внедрение новых форм и применение передовых методов работы, использование новых технологий;

непосредственное участие в реализации государственных программ Забайкальского края.

11.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не свыше 100 процентов оклада (должностного оклада) с учетом

критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников:

- личный вклад в общие результаты работы;
- добросовестное исполнение возложенных должностных обязанностей;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе от приносящей доход деятельности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных заданий;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

11.3. Выплата за специфику работы устанавливается в размере не выше 100 процентов оклада (должностного оклада), если работа требует выполнения специальных задач, непосредственно связанных со спецификой профессиональной деятельности работников.

11.4. Надбавки работникам за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливаются:

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) - имеющим почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия профилю выполняемой работы или ученую степень кандидата наук по профилю выполняемой работы;

в размере 5 процентов оклада (должностного оклада) - 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 органа государственной власти и государственного органа Забайкальского края либо деятельности (специализации) работника.

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

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

11.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующем размере:

- при стаже от 1 года до 5 лет – 10%;
- при стаже от 5 до 10 лет – 15%;
- при стаже от 10 до 15 лет – 20%;

-при стаже свыше 15 лет – 30%

Для выплаты надбавки за выслугу лет в стаж включается работа в исполнительных органах Забайкальского края, государственных органах Забайкальского края, органах местного самоуправления Забайкальского края на должностях, соответствующих занимаемой работником должности.

11.6. Премияльные выплаты устанавливаются при наличии экономии по фонду оплаты труда, сложившиеся за счет:

- вакантных должностей;
- невыплаты премий, планируемых в фонде оплаты труда;
- высвобождения средств фонда оплаты труда в период временной нетрудоспособности работников;
- высвобождения средств фонда оплаты труда в результате оформления отпусков без сохранения заработной платы работников.

Премирование назначается за определенный период: месяц, квартал, год.

Премия работникам рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени в периоде, за который устанавливается премирование. В фактически отработанное время не включается время нахождения на больничном листе, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до полутора и трех лет, отпуске по беременности и родам.

Распределение премии осуществляется в соответствии с установленными окладами работников. В случае изменения оклада в периоде, за который устанавливается премирование, в расчет берется размер оклада по состоянию на последний рабочий день периода, за который устанавливается премирование.

При одновременном распределении премии работникам с государственными гражданскими служащими Департамента пропорционально окладам из средств общей экономии по фонду оплаты труда в расчет берутся оклады работников с коэффициентом 0,58.

12. Работникам могут производиться иные выплаты, установленные коллективным договором.

13. Выплата окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, установленных коллективным договором, осуществляется в пределах фонда оплаты труда Департамента. В случае недостаточности планового фонда оплаты труда работников, на которых распространяется настоящее Положение, допускается перераспределение из планового фонда оплаты труда государственных гражданских служащих Департамента, если перераспределение не приводит к возникновению задолженности по оплате труда государственных гражданских служащих.
