

Департамент труда и занятости Забайкальского края

ПРИКАЗ

«13» апреля 2026 г.

№ 12-НПА

г. Чита

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждения и Методики формирования фонда оплаты труда учреждения, подведомственного Департаменту труда и занятости Забайкальского края

В соответствии с Положением о Департаменте труда и занятости Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 6 ноября 2025 года № 636 «Об утверждении Положения о Департаменте труда и занятости Забайкальского края», 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 Примерное положение об оплате труда работников учреждения, подведомственного Департаменту труда и занятости Забайкальского края.

2. Утвердить Методику формирования фонда оплаты труда учреждения, подведомственного Департаменту труда и занятости Забайкальского края

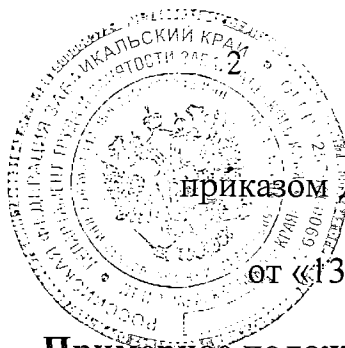
3. Разместить (опубликовать) настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов Забайкальского края» (<http://право.зabayкальскийкрай.рф>), на интерактивном портале Департамента труда и занятости Забайкальского края.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель



Е.В.Квашенкова



УТВЕРЖДЕНО

приказом Департамента труда и занятости
Забайкальского края
от «13» апреля 2026 г. № 12-НПА

**Примерное положение
об оплате труда работников учреждения, подведомственного
Департаменту труда и занятости Забайкальского края**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников учреждения (далее - Положение), подведомственного Департаменту труда и занятости Забайкальского края (далее - Учреждение, Департамент соответственно), определяет условия и порядок оплаты труда и служит основанием для разработки положения 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 (далее – ТК РФ), 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 и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными 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 руководителем учреждения не ниже окладов (должностных окладов) рекомендуемых настоящим Положением.

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

1.6. Комиссия действует на основании утверждаемого руководителем 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 ТК РФ. Результаты работы комиссии оформляются соответствующим протоколом.

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

Если в соответствии с ТК РФ, 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, профессий 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 краевого учреждения формируется ежегодно, устанавливается на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

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. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников и после согласования с Департаментом утверждает Положение об оплате труда работников учреждения.

Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на руководителя 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 компенсационных выплат), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.13. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, компенсационные, стимулирующие выплаты, 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 руководителем краевого учреждения не ниже окладов (должностных окладов), рекомендуемых настоящим Положением.

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 29.05.2008г. № 247н, устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов 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 29.05.2008г. № 248н, устанавливаются из рекомендуемых окладов в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Оклады (должностные оклады) специалистов учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности, повышаются на 25%.

Данный повышающий коэффициент к должностному окладу образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к образованному (новому) окладу.

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.

3.2. Работникам учреждений, 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, но не менее 4%.

3.3. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025г. № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в порядке, установленном ТК РФ.

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. 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, вводится 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, 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 ТК РФ (ст. 152 ТК РФ).

3.6. Размер часового оклада при расчете доплаты за работу в ночное время 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.

3.7. В составе заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, 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.

3.8. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате в соответствии с Законом Забайкальского края от 14.10.2008г. № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях».

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;
- система премирования.

4.2. Работникам учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу:

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

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 4 к настоящему Положению.

Подтверждением для установления надбавки за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) служит трудовая книжка и иные документы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, по которым возможно подтверждение трудового стажа.

4.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с краевым учреждением 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 краевым учреждением 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 государственных учреждений. Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты определены в приложении № 5 к настоящему Положению.

4.5. Система премирования работников учреждений устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений по итогам

работы за месяц, квартал, год и направлена на улучшение качества работы персонала учреждения. Локальными нормативными актами учреждения утверждаются показатели эффективности и результативности работы по каждой должности и профессии работников учреждения, а также балльная оценка каждого показателя и стоимостная оценка 1 балла. При увольнении работника по собственному желанию до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам периода. Размер премирования за соответствующий период не должен превышать 100% заработной платы без учета премий. При этом, снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Размер премии работникам учреждения устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда за отчетный период по решению руководителя на основании протокола Комиссии и по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.6. При премировании учитывается:

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

4.7. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются и выплачиваются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и предусматриваются в трудовых договорах, коллективных договорах, 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).

4.8. Выплаты, указанные в разделе 4, носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В соответствии с пунктом 14 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Забайкальского края, утвержденного Постановлением № 488, и согласно перечню краевых учреждений, утвержденному постановлением Правительства Забайкальского края от 27.08.2014г. № 524 «Об утверждении Перечня краевых казенных и

бюджетных учреждений, работникам которых выплачивается материальная помощь», работникам ГКУ «Краевой центр занятости населения» Забайкальского края при предоставлении ежегодного отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов).

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

5.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственного
Департаменту труда и занятости
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	11351
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	11642
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; техник; техник-программист; техник-смотритель; секретарь; специалист по закупкам	11941
2	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	12230
3	Заведующий производством (шеф-повар);	12820

	<p>начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); заведующий прачечной.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	
4	<p>Механик; мастер участка.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	13409
5	<p>Начальник гаража; начальник цеха (участка)</p>	14080
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1	<p>Бухгалтер; документовед; инженер- энергетик; инженер-электрик; инженер по ремонту; инженер по организации, эксплуатации и ремонту зданий и сооружений; инспектор центра занятости населения;</p> <p>инженер по охране труда; инженер-программист (программист); администратор баз данных; специалист по связям с общественностью; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт; профконсультант</p>	13999
2	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</p>	14294
3	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</p>	14586
4	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	14883
	<p>Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам</p>	16209

5	Заместитель начальника (ГКУ «КЦСЗН»);	16467
	главные специалисты: в отделах, отделениях;	15176
	заместитель начальника отдела (районных отделов ГКУ «КЦСЗН», административным центром которых является село);	15176
	заместитель начальника отдела (аппарата, межрайонных, территориальных и районных отделов ГКУ «КЦСЗН», административным центром которых является город);	15473
	заместитель главного бухгалтера	16209
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1	Начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела;	15473
	начальник отдела (районных отделов ГКУ «КЦСЗН», административным центром которых является село);	15473
	начальник отдела (аппарата ГКУ «КЦСЗН», межрайонных, территориальных и районных отделов ГКУ «КЦСЗН», административным центром которых является город);	16245
	начальник отдела (ГКУ «КЦСЗН»)	16682
2	Главный механик; главный энергетик; главный экономист	15765
3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;	16060
	заместитель руководителя межрайонного филиала (ГКУ «КЦСЗН»);	17562
	руководитель межрайонного филиала (ГКУ «КЦСЗН»)	20660

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственного
Департаменту труда и занятости
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> <p>- 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;</p> <p>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</p>	9716
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Наименование профессий	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	<p>Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих:</p>	10010

	машинист (кочегар) котельных; коневод; парикмахер; кастелянша; кладовщик; приемщик пункта проката; гладильщик; машинист насосных установок; овощевод; тестовод; свиновод	
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	10304
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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	10563
1	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: буфетчик; официант	11188
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	11484
2	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: слесарь-ремонтник; слесарь по ремонту тепловых сетей	11776

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственного
Департаменту труда и занятости
Забайкальского края

**Положение
о доплате за работу в ночное время работникам учреждения,
подведомственного Департаменту труда и занятости Забайкальского
края**

1. Настоящим Положением устанавливаются размер, условия и порядок предоставления доплаты за работу в ночное время работникам учреждения, подведомственного Департаменту труда и занятости Забайкальского края (далее - учреждения).

2. Работникам сторожевой охраны учреждений доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в размере 35% 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 № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственного
Департаменту труда и занятости
Забайкальского края

**Положение
о надбавке работникам учреждения, подведомственного
Департаменту труда и занятости Забайкальского края, за стаж
непрерывной работы (выслугу лет)**

1. Настоящим Положением устанавливаются размер, порядок и условия выплаты надбавки работникам учреждения, подведомственного Департаменту труда и занятости Забайкальского края (далее - учреждения), за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (далее - надбавка).

2. Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в учреждении выплачивается в составе заработной платы в следующих размерах:

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

20 процентов оклада (должностного оклада) при непрерывном стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет;

30 процентов оклада (должностного оклада) при непрерывном стаже работы (выслуге лет) свыше 5 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 учреждений, надбавка выплачивается и по должностям совместительства.

5. При исчислении стажа непрерывной работы (выслуге лет), дающего право на получение надбавки, в стаж работы засчитываются:

1) периоды работы в службах занятости на любых должностях;

2) время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья,

3) работникам из числа участников специальной военной операции – время приостановки действия трудового договора в соответствии со ст.351.7 ТК РФ.

4) в соответствии с локальными актами учреждения могут засчитываться в стаж непрерывной работы, дающей право на установлении надбавки за выслугу лет и другие периоды работы.

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников учреждения, подведомственного
Департаменту труда и занятости
Забайкальского края

**Положение
о порядке и условиях выплаты надбавки за почетное звание,
ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание
работникам учреждения, подведомственного Департаменту труда и
занятости Забайкальского края**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание работникам учреждения, подведомственного Департаменту труда и занятости 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 планового фонда оплаты труда.

3. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам учреждений 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:

а) 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;

б) ведомственные знаки отличия: почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения» при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

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

Работникам учреждений, 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.

УТВЕРЖДЕНА
приказом Департамента труда и занятости
Забайкальского края
от «13» апреля 2026 г. № 12-НПА

**Методика
формирования фонда оплаты труда учреждения, подведомственного
Департаменту труда и занятости 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 Департаменту труда и занятости Забайкальского края (далее - учреждение), состоящая из рекомендуемых окладов (должностных окладов), рекомендуемых ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Полный фонд оплаты труда - финансовые средства учреждения (независимо от источника), затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

Базовый фонд оплаты труда - гарантированная часть заработной платы.

1.2. Для государственных казенных учреждений фонд оплаты труда формируется за счет средств бюджета.

1.3. Фонд оплаты труда работников 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:

- рекомендуемые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладам специалистам, работающим на селе (25%);
- 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.

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:

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

с отражением данных расчетов в таблице № 1.

2.1.1. Расходы на оплату труда по рекомендуемым окладам (Сдо) определяются исходя из утвержденной штатным расписанием численности должностей служащих и профессий рабочих и размера рекомендуемого должностного оклада с учетом повышения на 25% окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности.

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.

3. Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда

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

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

с отражением результатов расчетов в таблице № 5.

3.1.1. Расходы на оплату стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы (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%, 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 оплату стимулирующей выплаты работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края (Омнп), определяются путем умножения годовой суммы должностных окладов работников (служащих, рабочих) на размер выплаты.

3.1.5. Расходы на премиальные выплаты (Осп) определяются в соответствии с локальными нормативными актами государственных учреждений с учетом показателей эффективности и результативности деятельности 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 Департаментом труда и занятости 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 (Опр)**

Категория работников	Количество штатных единиц	Количество праздничных дней	Количество праздничных часов	Средняя зарплата в час (руб.)	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр. 2 x гр. 3 x 24	5	6 = гр. 4 x гр. 5
Прочий персонал					
Всего					

Таблица № 3

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

Категория персонала	Количество штатных единиц	Количество ночных смен	Количество ночных часов с 22-00 до 6-00 (8 час)	Общее число ночных смен в год (час)	Средний оклад в час, (руб.)	Размер доплаты в час, %	Сумма расходов на год, руб.
1	2	3	4 = гр. 3 x 8	5 = гр. 2 x гр. 4	6	7	8 = гр. 5 x гр. 6 x гр. 7
Прочий персонал							
Всего							

