



**МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ
Хабаровского края**

ПРИКАЗ

24.12.2025 № 9-п
г. Хабаровск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов Хабаровского края, по видам экономической деятельности

В соответствии с пунктом 3 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов Хабаровского края, по видам экономической деятельности.

2. Отделу водных ресурсов управления земельных и водных ресурсов министерства природных ресурсов Хабаровского края:

2.1. В течение трех рабочих дней со дня принятия настоящего приказа обеспечить направление его копии в прокуратуру Хабаровского края.

2.2. В срок не позднее трех рабочих дней со дня принятия настоящего приказа обеспечить направление его копии в форме и формате, установленных Порядком государственной регистрации нормативных правовых актов исполнительных органов Хабаровского края (за исключением нормативных правовых актов Губернатора Хабаровского края, Правительства Хабаровского края), утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 5 декабря 2022 г. № 635-пр "Об отдельных вопросах государственной регистрации нормативных правовых актов исполнительных органов Хабаровского края", в правовой департамент Губернатора Хабаровского края для государственной регистрации.

2.3. В течение пяти календарных дней со дня государственной регистрации настоящего приказа в соответствии с Законом Хабаровского края от 28 сентября 2022 г. № 325 "О государственной регистрации нормативных правовых актов исполнительных органов Хабаровского края" обеспечить направление его копии в министерство цифрового развития и связи Хабаровского края для опубликования.

2.4. В течение семи календарных дней после дня первого официального опубликования настоящего приказа обеспечить направление его копии

в формате, установленном Приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 4 марта 2021 г. № 27 "Об организации работы по ведению федерального регистра нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и федерального регистра муниципальных нормативных правовых актов", а также сведений об источниках официального опубликования, в Управление Министерства юстиции Российской Федерации по Хабаровскому краю и Еврейской автономной области для включения в федеральный регистр нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

2.5. В течение десяти календарных дней со дня государственной регистрации настоящего приказа обеспечить его размещение на официальном сайте министерства природных ресурсов Хабаровского края в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 21 октября 2025 г.

Министр природных
ресурсов Хабаровского края



А.Г. Леонтьев

УТВЕРЖДЕНО
приказом
министерства природных
ресурсов Хабаровского края
от 24.12.2025 № 9-п

Примерное положение
об оплате труда работников краевых государственных бюджетных
учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов
Хабаровского края, по видам экономической деятельности

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов Хабаровского края, по видам экономической деятельности: 52.22.21 – деятельность инфраструктуры речных портов и гидротехнических сооружений, 71.12.1 – деятельность, связанная с инженерно-техническим проектированием, управлением проектами строительства, выполнением строительного контроля и авторского надзора, 71.12.2 – деятельность заказчика-застройщика, генерального подрядчика, 81.29 – деятельность по чистке и уборке прочая, 84.22 – деятельность, связанная с обеспечением военной безопасности, 84.25.2 – деятельность по обеспечению безопасности на водных объектах, 43.99 – работы строительные специализированные прочие, не включенные в другие группировки (далее также – Положение, учреждение, Министерство соответственно), разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, общими принципами формирования систем оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденными Правительством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края (далее также – край).

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 178-пр;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях края, утвержденного постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. № 179-пр;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Учреждения (при наличии такого представительного органа);
- Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края, утвержденного постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр;
- настоящего Положения.

1.5. Настоящее Положение носит для учреждений рекомендательный характер и предусматривает размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) согласно приложению к настоящему Положению (далее – Минимальные оклады).

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором и должны быть понятны работнику и не допускать двойного толкования.

2.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края.

2.3. Заработная плата работника учреждения определяется на основе положения об оплате труда работников учреждения, утверждаемое

руководителем учреждения, предусматривающего размеры окладов (должностных окладов).

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения:

- с учетом Минимальных окладов (Приложение № 1);

- с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. По должностям служащих, профессиям рабочих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда (Приложение № 2).

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений (отделов, секторов) учреждения рекомендуется устанавливать на 5 – 10 процентов ниже размера окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений (отделов, секторов) учреждения.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на условиях, предусмотренных трудовым договором.

2.11. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.12. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, трудовыми договорами (дополнительным соглашением) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) с работниками учреждения.

3.2. Работникам рекомендуется устанавливать следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

3.2.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ.

3.2.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю), за разъездной характер работы, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса РФ. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.2.4. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.2.5. За наставничество. Выплаты за наставничество работникам Учреждения устанавливаются с учетом статьи 351⁸ Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.6. Выплаты компенсационного характера рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам) по соответствующим ПГК в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено краевыми законами и иными нормативными правовыми актами края.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа), трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с личным вкладом каждого работника и выполнением задач, стоящих перед учреждением.

4.3. Работникам учреждения за выполненную работу рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

4.3.1. За квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный". Установление выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный" производится при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности.

4.3.2. За интенсивность и высокие результаты работы.

4.3.3. За качество выполняемых работ. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения при условии:

- соблюдения требований стандартов и требований к процедурам при оказании государственных услуг (выполнения работ);

- соблюдения установленных сроков оказания государственных услуг (выполнения работ);

- качества подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ определяется ежемесячно с учетом достигнутых значений показателей оценки качества выполняемых работ, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

4.3.4. За стаж непрерывной работы, выслугу лет. С целью заинтересованности работников в непрерывной работе в учреждении устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере от 10 до 30 процентов должностного оклада со дня возникновения права на назначение надбавки.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией учреждения

по установлению трудового стажа. Персональный состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Установление выплаты производится на основании приказа руководителя учреждения, по решению комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

Выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендовано производить дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

4.3.5. За классность. Выплата за классность устанавливаются водителям автомобиля в виде ежемесячной надбавки к окладу в следующих размерах:

- водителю автомобиля 3-го класса – 5 процентов;
- водителю автомобиля 2-го класса – 10 процентов;
- водителю автомобиля 1-го класса – 25 процентов.

Присвоение водителям автомобиля класса квалификации (классности) производится в соответствии с положением о Порядке присвоения классности водителям автотранспорта, утвержденным руководителем учреждения.

4.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год). С целью поощрения работников учреждения по результатам труда рекомендуется устанавливать премиальные выплаты по итогам работы. Условия, периодичность их выплаты и критерии оценки итогов работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.3.7. Выплаты за работу в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда на оплату труда работников учреждения на текущий год.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- объективности – размер вознаграждения работника учреждения определяется на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемости – работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего

Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- справедливости – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;

- прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Размер стимулирующих выплат (в том числе премиальных выплат) рекомендуется устанавливать как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.7. Для определения размера выплат стимулирующего характера создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя (далее – комиссия). Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, по представлению руководителя учреждения;

- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя учреждения;

- работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.8. Применение всех выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

4.9. В случае исполнения трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

4.10. В Положении об оплате труда и (или) ином локальном акте, разрабатываемом в учреждении, должны быть определены порядок и условия осуществления каждого вида выплат стимулирующего характера, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей

и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Министерством в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и фиксируются в трудовых договорах.

Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

5.5. Виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусмотрены разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством по результатам достижения утвержденных Министерством показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения за соответствующий период.

5.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6. Оплата труда внутренних и внешних совместителей

6.1. Заработная плата работникам учреждения, выполняющим работу по совместительству (внутреннему и (или) внешнему), выплачивается со всеми положенными работникам компенсационными и стимулирующими выплатами, закрепленными в разделе 3 и 4 настоящего Положения.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. За счет средств фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Порядок, условия и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, положением по оплате труда,

утверждаемым учреждением, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при наличии такого представительного органа).

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством в кратности от 1 до 4.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевых государственных
бюджетных (автономных)
учреждений, подведомственных
министерству природных
ресурсов Хабаровского края,
по видам экономической
деятельности

Минимальные оклады (минимальные должностные оклады)
работников краевых государственных бюджетных (автономных)
учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов
Хабаровского края, по видам экономической деятельности, по
профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) (рублей)
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1.1.1.	1 квалификационный уровень	36 825
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	30 421
1.2.2.	5 квалификационный уровень	50 000
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	17 614
1.3.2.	2 квалификационный уровень	25 778

1.3.3.	3 квалификационный уровень	33 463
1.3.4.	4 квалификационный уровень	25 778
1.3.5.	5 квалификационный уровень	43 226
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	15 852
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	17 614
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей работников сельского хозяйства	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"	
3.1.1.	3 квалификационный уровень	33 463

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевых государственных
бюджетных (автономных)
учреждений, подведомственных
министерству природных
ресурсов Хабаровского края,
по видам экономической
деятельности

Минимальные оклады (минимальные должностные оклады)
работников краевых государственных бюджетных (автономных)
учреждений, подведомственных министерству природных ресурсов
Хабаровского края, по видам экономической деятельности, не включенных
в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Должность	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) (рублей)
1.	Электрогазосварщик	21 136