



## ПРАВИТЕЛЬСТВО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.03.2023

№ 125-пп

г. Тверь

#### **Об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Центр управления земельными ресурсами Тверской области»**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 закона Тверской области от 29.12.2004 № 88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области», с учетом постановления администрации Тверской области от 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» Правительство Тверской области постановляет:

1. Установить и ввести в государственном казенном учреждении Тверской области «Центр управления земельными ресурсами Тверской области» систему оплаты труда.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Центр управления земельными ресурсами Тверской области» (прилагается).

3. Оплата труда в государственном казенном учреждении Тверской области «Центр управления земельными ресурсами Тверской области» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству имущественных и земельных отношений Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Губернатор  
Тверской области**



**И.М. Руденя**

Приложение  
к постановлению Правительства  
Тверской области  
от 27.03.2023 № 125-пп

Положение  
об оплате труда работников государственного казенного учреждения  
Тверской области «Центр управления земельными ресурсами  
Тверской области»

Раздел I  
Общие положения

1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Центр управления земельными ресурсами Тверской области» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Центр управления земельными ресурсами Тверской области» (далее – Учреждение).

Под работниками Учреждения понимаются работники, занимающие должности руководителей и специалистов. Работникам Учреждения назначается должностной оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады работников Учреждения, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов, установленных Положением.

5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

6. Заработная плата работников Учреждения предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 7 настоящего раздела.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в следующих пределах:

1) для руководителя Учреждения – в кратности до 6 (среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения);

2) для заместителей руководителя Учреждения – в кратности до 5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя Учреждения не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения).

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и рассчитывается за календарный год.

8. Зарплата работников Учреждения за месяц не может быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

## Раздел II

### Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

9. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
4 квалификационный уровень	16 241
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»: бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	
5 квалификационный уровень	18 578
Главный специалист в отделах	
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	21 193
Начальник отдела	

10. В зависимости от условий труда работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 2) доплата за совмещение должностей;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе IV Положения.

11. Работникам Учреждения с целью стимулирования качественного результата труда и повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- 5) единовременная поощрительная выплата;
- 6) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 7) персональная поощрительная выплата;
- 8) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе V Положения.

### Раздел III

Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения

12. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в размере 32 677 рублей.

13. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

14. В зависимости от условий труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 2) доплата за совмещение должностей;

3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе IV Положения.

15. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

4) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;

5) единовременная поощрительная выплата;

6) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

7) персональная поощрительная выплата;

8) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе V Положения.

#### Раздел IV

##### Порядок и условия установления компенсационных выплат

16. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения.

Перечень компенсационных выплат, установленный пунктами 10, 14 Положения, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

17. Надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы к должностному окладу устанавливается на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом Учреждения, в следующих размерах:

1) от 180 до 200 процентов должностного оклада – руководителю, заместителям руководителя Учреждения;

2) от 150 до 170 процентов должностного оклада – начальникам отделов Учреждения;

3) от 100 до 140 процентов должностного оклада – иным работникам Учреждения.

Решение об установлении руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения надбавки за особые условия (сложность,

напряженность) работы и ее размерах принимается Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области.

18. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику Учреждения при совмещении им должностей.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100 процентов должностного оклада по совмещаемой должности.

19. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100 процентов должностного оклада по замещающей должности.

20. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При привлечении работников, заработная плата которых помимо должностного оклада включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с должностным окладом, исчисленным в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

21. Доплата за сверхурочную работу работникам Учреждения, привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере ставки должностного оклада с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника Учреждения дополнительного времени отдыха в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора.

## Раздел V

## Порядок и условия установления стимулирующих выплат

22. Стимулирующие выплаты, определенные пунктами 11, 15 Положения, устанавливаются к должностному окладу работника Учреждения без учета других доплат и надбавок. Условия их осуществления устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения, согласованным с Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области и Министерством экономического развития Тверской области.

23. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

1) руководителю Учреждения – Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области;

2) заместителям руководителя Учреждения – руководителем Учреждения;

3) начальникам отделов Учреждения – руководителем Учреждения по представлению заместителей руководителя Учреждения;

4) иным работникам Учреждения – руководителем Учреждения по представлению начальников отделов Учреждения.

24. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается работникам Учреждения с учетом выполнения качественных и количественных показателей, устанавливаемых в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий, нарушений, выявленных контрольно-надзорными органами, уполномоченными на осуществление контрольно-надзорных функций, в соответствии с показателями эффективности деятельности работников Учреждения, установленными локальными нормативными актами Учреждения, с учетом фактически отработанного в отчетном периоде времени.

Максимальный размер поощрительной выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) составляет не более 200 процентов должностного оклада.

Примерный перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам Учреждения указан в приложении к Положению.

25. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается по решению руководителя Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ

с целью поощрения работников Учреждения за оперативность и качественный результат работы.

Максимальный размер поощрительной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ составляет не более 100 процентов должностного оклада работника Учреждения.

26. Поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения с учетом интенсивности работы и высоких достижений в труде с целью поощрения за оперативность и качественный результат работы.

Максимальный размер поощрительной выплаты составляет не более 100 процентов должностного оклада.

27. Поощрительная выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения с учетом достижения работниками Учреждения следующих показателей:

1) качественная подготовка и проведение работ, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

2) отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ со стороны начальника отдела Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, руководителя Учреждения.

Конкретные показатели качества выполняемых работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Максимальный размер поощрительной выплаты составляет не более 200 процентов должностного оклада.

28. Единовременная поощрительная выплата работникам Учреждения устанавливается в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения по согласованию с Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области.

Максимальный размер единовременной поощрительной выплаты составляет не более 100 процентов должностного оклада работника Учреждения.

29. Единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам Учреждения один раз в год.

Единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику Учреждения устанавливается в размере двух должностных окладов.

Если работник Учреждения принят на работу либо уволен в течение текущего календарного года, единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

30. Персональная поощрительная выплата устанавливается работникам Учреждения с учетом их профессиональной подготовки, мастерства, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.



Персональная поощрительная выплата устанавливается в следующих размерах:

1) от 130 до 200 процентов должностного оклада – руководителю Учреждения;

2) от 100 до 200 процентов должностного оклада – заместителям руководителя Учреждения;

3) от 40 до 200 процентов должностного оклада – иным работникам Учреждения.

Персональная поощрительная выплата руководителю Учреждения устанавливается Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области.

31. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от стажа работы по специальности на соответствующей должности с учетом иных периодов работы на предприятиях, в учреждениях, организациях, если опыт работы и знания, приобретенные на данной работе, необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, в следующих размерах:

1) 10 процентов должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

2) 15 процентов должностного оклада – при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;

3) 20 процентов должностного оклада – при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;

4) 30 процентов должностного оклада – при выслуге лет свыше 15 лет.

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения. Ежемесячная надбавка за выслугу лет назначается только по основной должности.

## Раздел VI

### Планирование фонда оплаты труда в Учреждении

32. Фонд оплаты труда работников Учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству имущественных и земельных отношений Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

33. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

1) должностных окладов – в размере 12 должностных окладов;

2) компенсационного характера – в размере 24 должностных окладов;

3) стимулирующего характера:

руководителю Учреждения – в размере 39 должностных окладов;

заместителям руководителя Учреждения – в размере 29 должностных окладов;

начальникам отделов Учреждения – в размере 14 должностных окладов;

иным работникам Учреждения – в размере 8 должностных окладов.

34. Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно определять период, за который производится стимулирование труда работников Учреждения, а также перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат в пределах ассигнований, предусмотренных Учреждению на оплату труда. При этом максимальные размеры выплат, установленные Положением, превышать не должны.

35. Руководитель Учреждения по согласованию с Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами 2, 3 пункта 33 настоящего раздела, при условии безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

36. Фонд оплаты труда работников Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

1) увеличения (индексации) должностных окладов. При увеличении (индексации) должностных окладов работников размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения;

2) изменения структуры и (или) штатной численности Учреждения (штатного расписания, перечней ПКГ);

3) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда работников Учреждения.

## Раздел VII

### Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения

37. Экономия фонда оплаты труда работников Учреждения может быть направлена на предоставление материальной помощи работникам Учреждения.

38. Условия предоставления материальной помощи устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

39. Решение о предоставлении материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

40. В отношении руководителя Учреждения решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Министерство имущественных и земельных отношений Тверской области.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
казенного учреждения Тверской  
области «Центр управления  
земельными ресурсами  
Тверской области»

Примерный перечень  
показателей для установления поощрительных выплат  
по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам  
государственного казенного учреждения Тверской области  
«Центр управления земельными ресурсами Тверской области»

1. В государственном казенном учреждении Тверской области «Центр управления земельными ресурсами Тверской области» (далее – Учреждение) применяются следующие показатели, учитываемые при установлении поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам Учреждения:

- 1) отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины;
- 2) эффективное взаимодействие отделов Учреждения;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- 4) отсутствие нарушений работниками Учреждения трудовой и производственной дисциплины;
- 5) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей;
- 6) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 7) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

2. В Учреждении в зависимости от особенностей деятельности могут вводиться дополнительные показатели оценки качества работы отделов и отдельных работников Учреждения.