



**МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ
ПРИКАЗ**

от 8 июля 2026 года

42 о.д.

г. Чита

**Об утверждении Положения об оплате труда работников Министерства
экономического развития Забайкальского края, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих или
должностям служащих, входящим в соответствующую
профессиональную квалификационную группу**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 13 марта 2013 года № 785-33К «Об оплате труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 08 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», постановлением 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» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Забайкальского края, локальных правовых актов, регулирующих порядок и условия оплаты труда работников Министерства. акты Правительства Российской Федерации» **п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Министерства экономического развития Забайкальского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу

2. Признать утратившим силу приказ Министерства экономического развития Забайкальского края от 19 ноября 2018 года № 99-од «Об утверждении Положения об оплате труда работников Министерства экономического развития Забайкальского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу».

3. Отделу организационного обеспечения и контроля Министерства экономического развития Забайкальского края (далее - Министерство) ознакомить работников Министерства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу.

**Министр
экономического развития
Забайкальского края**



Ж.Э. Бадмажапова

Приказом Министерства экономического
развития Забайкальского края
от « 8 » июля 2026 года № 426 О.Д.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников Министерства экономического развития Забайкальского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу

I. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Министерства экономического развития Забайкальского края (далее - Министерство), осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Забайкальского края от 13 марта 2013 года № 785-33К «Об оплате труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края», постановления Правительства Забайкальского края от 08 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», постановления Правительства Забайкальского края от 19 января 2024 года № 12 «Об отдельных вопросах оплаты труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органах Забайкальского края» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Забайкальского края, локальных правовых актов, регулирующих порядок и условия оплаты труда работников Министерства.

1.2 Оплата труда работников Министерства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу (далее - работников) включает в себя месячный должностной оклад (далее – должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края.

1.3 Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 31 мая 2013 года № 219 «Об отдельных вопросах

актами в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края.

1.3 Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 31 мая 2013 года № 219 «Об отдельных вопросах оплаты труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края».

1.4 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5 Заработная плата работника выплачивается в валюте Российской Федерации, в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, положением об оплате, иными нормативными правовыми актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Должностные оклады работников Министерства устанавливаются локальными нормативными актами на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы или профессиональных квалификационных групп в размерах не ниже должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, установленным Правительством Забайкальского края.

2.2 Должностные оклады работников индексируются постановлениями Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 1.

2.3 С учетом условий труда работников устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.4 Компенсационные и стимулирующие выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством, устанавливаются законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края в процентах должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством.

2.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, требованиями настоящего Положения.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются фактически начисленной заработной плате.

III. Размер, условия и порядок выплат компенсационного характера

3.1 Компенсационные выплаты устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

Процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера устанавливаются в размере:

районный коэффициент – 20% к окладу;

процентная надбавка – 30% к окладу.

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

IV. Наименование и размеры стимулирующих выплат, показатели для каждой конкретной выплаты

4.1 В целях поощрения работников Министерства и повышения заинтересованности работников в результатах деятельности предусматриваются стимулирующие выплаты, которые выплачиваются по приказу руководителя Министерства в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры стимулирующих выплат определяются руководителем Министерства персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах без учета других доплат и надбавок, с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

4.2 В перечень стимулирующих выплат работникам Министерства включаются:

Выплаты за особые условия работы, качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1 Выплата за особые условия работы в размере не свыше 150 процентов оклада (должностного оклада) в зависимости от условий, характера выполняемых задач.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия работы устанавливается у учетом:

- объема выполняемых работ в соответствии с должностными инструкциями, определяемого с учетом разнообразия видов и категорий дел;
- качество выполняемых работ (подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, полное и логичное изложение материала, юридически грамотное составление документа, отсутствие стилистических и грамматических ошибок);
- своевременности и оперативности выполнения поручений в установленные законодательством, должностными инструкциями или руководством сроки;
- сложности выполнения работ;
- самостоятельности (способность выполнять задания без жесткого контроля со стороны руководства);
- дисциплины (соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий);

Надбавка за особые условия состоит из двух частей – фиксированной и переменной.

Фиксированный размер надбавки за особые условия устанавливается ежегодно, на планируемый финансовый год и составляет 90%.

Переменный размер надбавки за особые условия устанавливается на основании служебной записки руководителя структурного подразделения по итогам месяца при улучшении показателей результативности, рассчитанных согласно приложению № 2 (раздел 1). Служебная записка об установлении надбавки за особые условия утверждается заместителем министра экономического развития Забайкальского края, в соответствии с курируемыми направлениями деятельности, предоставляется руководителем структурного подразделения в отдел организационного обеспечения и контроля Министерства не позднее 1 числа месяца, следующего за отчетным.

Снижение размера надбавки за особые условия может производиться за упущения в работе, не связанные с применением к работнику дисциплинарного взыскания, с учетом специфики работы.

Надбавка за особые условия работы не устанавливается работнику на весь период испытательного срока.

4.2.2 Выплата за качество выполняемых работ не свыше 100 процентов оклада (должностного оклада) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников. Выплата за качество выполняемых работ рассчитывается согласно приложению № 2 (раздел 2), по основным критериям, позволяющим 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;
- соблюдения порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных заданий;
- соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

4.2.3 Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере не свыше 150 процентов оклада (должностного оклада).

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывается на основании приложения № 2 (раздел 3). 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;

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом Министерства в виде коэффициента к окладу работника учреждения по результатам работы последнего за месяц.

Применение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Работники, получившие дисциплинарное взыскание, лишаются полностью стимулирующих выплат, указанных в пунктах 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3 на срок действия дисциплинарного взыскания согласно трудовому законодательству.

Установление выплат производится ежемесячно, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, предоставляемой последним до 1 числа каждого месяца, следующего за отчетным периодом.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

При стаже работы	Размер (в процентах к месячному должностному окладу)
от 3 до 8 лет	10
свыше 8 до 13 лет	15
свыше 13 до 18 лет	20
свыше 18 до 23 лет	25
свыше 23 лет	30

В стаж работы работника, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды работы в Министерстве в должности работников Министерства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу.

Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

Основным документом для определения стажа работ, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной надбавки.

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет оформляется соответствующим правовым актом.

V. Система премирования – единовременные выплаты

5.1 Единовременная выплата работникам Министерства выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда, предусмотренного при формировании расходов.

5.2 Размер единовременной выплаты работникам Министерства определяется представителем нанимателя Министерства.

5.3 При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Министерства единовременная выплата может осуществляться в следующих случаях:

- при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом Губернатора Забайкальского края работника;

- в связи с юбилейными датами работника;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, установленными трудовым законодательством;
- в связи с присвоением почетных званий работнику;
- при выходе на пенсию работника;
- за активное участие в общественной жизни коллектива;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год, с учетом личного вклада работника.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам в следующих случаях и размерах:

- 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 или более почетных званий, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

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

5.4 В начисление единовременной выплаты по итогам работы не включаются: время учебы с отрывом от производства, время нахождения на испытательном сроке, отпуск без сохранения денежного содержания, период временной нетрудоспособности.

5.5 За упущения в работе, нарушение трудовой дисциплины, по решению представителя нанимателя проводится снижение размера единовременной выплаты, а при наличии серьезных взысканий, полное лишение.

VI. Выплата материальной помощи

6.1 Работникам Министерства при предоставлении ежегодного отпуска материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда, за счет средств, предусмотренных в краевом бюджете на содержание Министерства.

6.2 Материальная помощь выплачивается один раз в финансовый год в размере двух окладов (должностных окладов) с учетом надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.3 При приеме на работу после наступления финансового и (или) увольнения до окончания того финансового года, за который выплачивается материальная помощь, ее размер определяется пропорционально отработанному периоду.

6.4 В период осуществления служебной деятельности, дающей право на получение материальной помощи, не засчитывается время нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

6.5 Материальная помощь выплачивается работнику по его личному заявлению и может быть выплачена при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.6 При назначении экономии по фонду оплаты труда, на основании личного заявления работника и подтверждающих документов работнику может оказываться единовременная дополнительная материальная помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;
- в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (и), детей, усыновителей и усыновленных, родных братьев и сестер работника), на основании копии свидетельства о смерти;
- в случае смерти работника, на основании свидетельства о смерти. Материальная помощь может выплачиваться супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, оплачивающему похороны на основании подтверждающих документов;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи и другими чрезвычайными обстоятельствами на основании подтверждающих документов;
- в случае нуждаемости в длительном лечении, в связи с расходами, произведенными на дорогостоящее лечение или лекарства, восстановление после длительной болезни или оплата дорогостоящей операции на основании подтверждающих документов;
- в иных случаях по решению представителя нанимателя.

6.7 Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Забайкальского края от 13 марта 2013 года № 785-33К «Об оплате труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 08 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» постановлением Правительства Забайкальского края 31 мая 2013 года № 219 «Об отдельных вопросах оплаты труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края, локальными правовыми актами, регулирующими порядок и условия оплаты труд работников Министерства и рекомендуемым перечнем выплат работникам могут осуществляться следующие выплаты: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер выплат устанавливается с учетом соглашения сторон трудового договора, объема и содержания данных видов работ и не может превышать 50% должностного оклада по каждому виду работ;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работы вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего время;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата производится на основании соглашения сторон трудового договора.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.2 При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель Министерства вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.3 Заработная плата работников учреждения, устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам учреждения до утверждения данного Положения, при условии сохранения работниками объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4 Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения возникшие с 29 декабря 2025 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об оплате труда работников
Министерства экономического развития
Забайкальского края, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям
рабочих или должностям служащих, входящим в
соответствующую профессиональную квалификационную группу

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) и перечень должностей работников
органа государственной власти и государственных органов
Забайкальского края, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих,
входящим в соответствующую профессиональную
квалификационную группу.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих» III уровня

Профессиональная квалификация группа	Квалификационный уровень, наименование должности	Коэффициент
«Общепромышленные должности служащих» III уровня	4-й квалификационный уровень, ведущий инженер	2,13-2,44
	5-й квалификационный уровень, главный специалист	2,40-2,75

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об оплате труда работников
Министерства экономического развития
Забайкальского края, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям
рабочих или должностям служащих, входящим в
соответствующую профессиональную
квалификационную группу

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель министра
Экономического развития
Забайкальского края
(по направлению)
ФИО _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

Отчет об оценке деятельности
работников Министерства экономического развития Забайкальского
края, осуществляющих профессиональную деятельность по
профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в
соответствующую профессиональную квалификационную группу

Отдел _____

За период с « ____ » _____ 20 ____ года по « ____ » _____ 20 ____ года

**Раздел 1. Основные критерии показателей работы при установлении
надбавки к должностному окладу за особые условия**

ФИО работника	Замещаемая должность	Показатели						Итого за месяц
		Объем выполненных работ	Качество выполненных работ	своевременност ь выполнения работ	сложность выполненных работ	Самостоятельно сть при выполнении	дисциплина	
		0-10	0-10	0-10	0-10	0-10	0-10	не более 60

Раздел 2. Основные критерии, позволяющие оценить результативность и качество труда работников

ФИО сотрудника, замещаемая должность	
Основные критерии	показатели результативности и качества труда работника
личный вклад в общие результаты работы	0-20
добросовестное исполнение возложенных обязанностей	0-20
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	0-10
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края	0-10
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	0-10
соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов	0-10
участие в выполнении важных, сложных и срочных заданий	0-10
соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	0-10
Итого	не более 100

Раздел 3. Основные критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы

ФИО сотрудника, замещаемая должность	
Основные критерии	Показатели интенсивности и высоких результатов работы
выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий	0-40
интенсивность и напряженность работы в связи с единовременным увеличением объема работ, не связанным с основными обязанностями работника	0-40
внедрение новых форм и применение передовых методов работы, использование новых технологий	0-35
непосредственное участие в реализации программ Забайкальского края	0-35