



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.10.2025

№ 612-пп

г. Тверь

**Об оплате труда работников государственного
бюджетного учреждения Тверской области
«Коммунальные системы 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», постановлением 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 бюджетном учреждении Тверской области «Коммунальные системы Тверской области» систему оплаты труда.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Тверской области «Коммунальные системы Тверской области» (прилагается).

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее завершения реорганизации государственного унитарного предприятия Тверской области «Коммунальные системы Тверской области» в форме преобразования в государственное бюджетное учреждение Тверской области «Коммунальные системы Тверской области».

**Временно исполняющий обязанности
Губернатора Тверской области**



М.И. Подтихова

Приложение
к постановлению Правительства
Тверской области
от 24.10.2025 № 612-пп

Положение
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
Тверской области «Коммунальные системы Тверской области»

Раздел I
Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Тверской области «Коммунальные системы Тверской области» (далее – Учреждение).

2. В целях настоящего Положения под работниками Учреждения понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов, а также работники, работающие по профессиям рабочих.

Работникам, занимающим должности руководителей и специалистов, назначается должностной оклад, а работникам, работающим по профессиям рабочих, – оклад.

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

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов), установленных настоящим 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 работника Учреждения за месяц не может быть менее установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

7. Заработная плата работников Учреждения, за исключением руководителя и главного бухгалтера Учреждения, максимальным размером не ограничивается.

8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, главного бухгалтера 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 главного бухгалтера Учреждения – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера Учреждения не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения).

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения и главного бухгалтера 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, главного бухгалтера Учреждения и рассчитывается за календарный год.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

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

ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
4 квалификационный уровень	17 924
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	
Ведущий специалист в отделах	

ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	20 502
Главный специалист в отделах	
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	21 500
Начальник отдела	
Начальник сектора	21 000

10. Размеры окладов работников Учреждения, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», и в зависимости от разрядов работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

ПКГ и квалификационные уровни	Оклад (рублей)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Уборщик служебных помещений	7 532

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

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

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

12. Работникам Учреждения в целях 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 настоящего Положения.

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения

13. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в размере 30 216 рублей.

14. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

15. В зависимости от условий труда руководителю Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;

2) доплата за совмещение должностей (профессий);

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 настоящего Положения.

16. В целях стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю Учреждения, главному бухгалтеру 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 настоящего Положения.

Раздел IV

Порядок и условия установления компенсационных выплат

17. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, установленный пунктами 11, 15 настоящего Положения, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

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

- 1) от 180 до 200 процентов от должностного оклада – руководителю, главному бухгалтеру Учреждения;
- 2) от 150 до 170 процентов от должностного оклада – начальнику отделов Учреждения, начальнику сектора Учреждения;
- 3) от 100 до 140 процентов от должностного оклада – иным работникам Учреждения.

Решение об установлении руководителю Учреждения надбавки за особые условия (сложность, напряженность) работы и ее размерах принимается Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области.

19. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им должностей (профессий).

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 от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

20. 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 от должностного оклада (оклада) по замещаемой должности.

21. Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Раздел V

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

23. Стимулирующие выплаты, определенные пунктами 12, 16 настоящего Положения, устанавливаются к должностному окладу (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.

24. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

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

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

25. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам устанавливается с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы с учетом выполнения качественных и количественных показателей, устанавливаемых локальными нормативными актами Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

26. 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 от должностного оклада работника Учреждения.

27. 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 от должностного оклада (оклада).

28. 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, руководителя Учреждения.

Конкретные показатели качества выполняемых работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

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

29. Единовременная поощрительная выплата работникам Учреждения устанавливается в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

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

30. 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 (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.

31. 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 от должностного оклада – руководителю Учреждения;

2) от 100 до 200 процентов от должностного оклада – главному бухгалтеру Учреждения;

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

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

32. 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 от должностного оклада (оклада) – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

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

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

4) 30 процентов от должностного оклада (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

33. Фонд оплаты труда работников Учреждения определяется в пределах средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения и формируется в расчете на штатную численность работников Учреждения.

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

1) должностных окладов (окладов) – в размере 12 должностных окладов (окладов);

2) компенсационного характера – в размере 24 должностных окладов (окладов);

3) стимулирующего характера:

руководителю Учреждения – в размере 18 должностных окладов;

главному бухгалтеру Учреждения – в размере 8 должностных окладов;

начальнику отдела Учреждения – в размере 8 должностных окладов;

начальнику сектора Учреждения – в размере 7 должностных окладов; иным работникам Учреждения – в размере 4 должностных окладов.

35. 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 средств, предусмотренных Учреждению на оплату труда. При этом максимальные размеры выплат, установленные настоящим Положением, превышать не должны.

36. Руководитель Учреждения по согласованию с Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами 2, 3 пункта 34 настоящего раздела, при условии безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

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

Раздел VII

Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения

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

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

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

41. 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 бюджетного учреждения
Тверской области «Коммунальные системы
Тверской области»

Примерный перечень
показателей для установления поощрительных выплат
по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам
государственного бюджетного учреждения Тверской области
«Коммунальные системы Тверской области»

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

- 1) достижение показателя объема выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отчетном финансовом году не менее чем на 98 %;
- 2) отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины;
- 3) эффективное взаимодействие отделов Учреждения;
- 4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- 5) отсутствие нарушений работниками Учреждения трудовой и производственной дисциплины;
- 6) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей;
- 7) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 8) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 9) обеспечение охраны имущества, закрепленного на праве оперативного управления за Учреждением;
- 10) своевременная и качественная подготовка документации в целях проведения мероприятий по капитальному и текущему ремонту имущества, закрепленного на праве оперативного управления за Учреждением.

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