



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 3740

от «01» октября 2026 г.

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

01.10.2026

№ 94

г. Киров

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «ЗАГС43» и о признании утратившими силу некоторых распоряжений министерства юстиции Кировской области

В соответствии с постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «ЗАГС43» согласно приложению.

2. Признать утратившими силу распоряжения министерства юстиции Кировской области:

2.1 От 17.03.2021 № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «ЗАГС43»;

2.2 От 12.10.2021 № 72 «О внесении изменений в распоряжение министерства юстиции Кировской области от 17.03.2021 № 15»;

2.3 От 22.09.2022 № 49 «О внесении изменений в распоряжение министерства юстиции Кировской области от 17.03.2021 № 15»;

2.4 От 09.02.2023 № 12 «О внесении изменений в распоряжение министерства юстиции Кировской области от 17.03.2021 № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников

Кировского областного государственного бюджетного учреждения «ЗАГС43»;

2.5 От 08.09.2023 № 95 «О внесении изменений в распоряжение министерства юстиции Кировской области от 17.03.2021 № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «ЗАГС43»;

2.6 От 11.11.2024 № 84 «О внесении изменений в распоряжение министерства юстиции Кировской области от 17.03.2021 № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «ЗАГС43»;

2.7 От 28.10.2025 № 62 «О внесении изменений в распоряжение министерства юстиции Кировской области от 17.03.2021 № 15 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «ЗАГС43».

3. Контроль за исполнением данного распоряжения возложить на заместителя министра, начальника отдела по вопросам государственной регистрации актов гражданского состояния, информатизации и информационной безопасности Куделькину О.В.

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

И.о. министра юстиции
Кировской области



Е.А. Ходырева

СОГЛАСОВАНО

Министр финансов
Кировской области

согласовано в системе электронного
документооборота 01.10.2026

Начальник управления
труда и занятости Кировской области

согласовано в системе электронного
документооборота 01.10.2026

Председатель Кировской областной
организации профсоюза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания
Российской Федерации



Л.Г. Ямбарышев

09 2026 г.

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением
министерства юстиции
Кировской области

от «01» 10 2026 г.
№ 94

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КИРОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАГС 43»**

г. Киров

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «ЗАГС 43», подведомственного министерству юстиции Кировской области (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» (далее – постановление Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468).

1.2. Примерное положение устанавливает:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;

рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Кировского областного государственного бюджетного учреждения «ЗАГС 43» (далее – учреждение) устанавливается настоящим Примерным положением и служит основанием для подготовки учреждением соответствующего локального нормативного документа.

1.4. Месячная заработная плата работников (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кировской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, министерства юстиции Кировской области.

1.8. В соответствии с настоящим Примерным положением разрабатывается Положение об оплате труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с министерством юстиции Кировской области (далее - министерство).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждения.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29.05.2008 № 247н;

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н;

государственных гарантий по оплате труда, установленных действующим законодательством;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных Правительством Кировской области;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Примерного положения об оплате труда.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и объема доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности согласно приложению к настоящему Примерному положению.

2.1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.1.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнями, утвержденными постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют

новый оклад (должностной оклад).

Размеры и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.1.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения (далее – работники) (за исключением руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) установлены:

№ п/п	Наименование ПКГ	Размер должностного оклада, рублей
1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня (гардеробщик)	13 390,00
2	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня (менеджер)	16 994,00

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468, и с учетом условий труда работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за расширение зон обслуживания.

2.2.2. Решение об установлении выплат компенсационного характера определяется в соответствии с подпунктом 2.2.1 настоящего Примерного положения и принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат

за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 1,15 к заработной плате работников учреждения в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

2.2.6. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за увеличение объема работ и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливается в размере до 50 % оклада (должностного оклада).

Размер выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливается в размере до 50 % процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника.

2.2.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размерах и порядке, определяемых статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.8. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается в размерах и порядке, определяемых статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора и устанавливается в размере до 50 % процентов оклада (должностного оклада).

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468, и с учетом условий труда работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и выплачиваются работникам за фактически отработанное время на основании приказа руководителя учреждения.

2.3.3. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать в целях стимулирования работников учреждения в достижении более высоких результатов трудовой деятельности и повышения качества выполнения трудовых обязанностей.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от их фактической нагрузки, участия в выполнении решений вышестоящих исполнительных органов Кировской области, в целях повышения их заинтересованности в результатах деятельности учреждения и качестве выполнения должностных обязанностей.

Основными условиями установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии соответствующих решений;

интенсивность и напряженность работы.

Критериями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

сложность выполняемой работы;

объем выполняемой работы;

степень самостоятельности и ответственности.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере от 80 до 100 % от оклада (должностного оклада).

Работникам, получающим заработную плату за счет средств субсидии, предоставляемой учреждению из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, устанавливается размер выплаты за счет средств указанной субсидии до 70 %, за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности до 30 % общего объема указанных средств.

2.3.4. Выплату за стаж непрерывной работы рекомендуется устанавливать в зависимости от стажа работы в следующих размерах от окладов (должностных окладов):

от 1 года до 2 лет - 5 %

от 2 лет до 4 лет — 10 %

от 4 лет до 6 лет - 15 %

от 6 лет до 8 лет - 20 %

от 8 лет до 10 лет - 25 %

свыше 10 лет - 30 %.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной выплаты.

К стажу непрерывной работы, дающему право на получение выплаты за стаж непрерывной работы работникам, включается:

период работы в данном учреждении;

периоды работы в иных учреждениях и организациях на соответствующих должностях, по которым приобретенный опыт и знания являются необходимыми для выполнения обязанностей по занимаемой должности в соответствии с установленными требованиями.

В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы по соответствующей занимаемой должности (специальности, виду деятельности), осуществляемой на условиях трудового (гражданско-правового) договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать три месяца.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.3.5. Настоящим Примерным положением предусматриваются следующие виды премиальных выплат:

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал производятся в размере до 100 % должностного оклада за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников на основании приказа руководителя учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал рекомендуется

устанавливать работникам с учетом критериев эффективности деятельности, разработанных учреждением и позволяющих оценить результативность и качество работы.

За работниками, проработавшими неполный отчетный период и уволенными из учреждения, сохраняется право на получение премии пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде.

При премировании по итогам работы за год учитывается:

выполнение плановых показателей работы учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение государственного задания;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

объем полученных доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Премияльные выплаты по итогам работы за год производятся за счет экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения за счет средств субсидии, предоставляемой учреждению из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Премияльные выплаты начисляются пропорционально отработанному работником времени. Размер премияльных выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Премияльные выплаты производятся в соответствии с приказом руководителя учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и министерством.

3.3. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 15 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и главного бухгалтера в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Примерного положения.

3.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты.

3.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливаются в размере от 80 до 100 % должностного оклада и выплачиваются за счет средств субсидии, предоставляемой учреждению из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, до 70 %, за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности до 30 % общего объема указанных средств.

3.5.2. Установление размера выплаты за стаж непрерывной работы руководителю учреждения производится на основании протокола комиссии министерства юстиции Кировской области по установлению стажа в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной выплаты, в следующих размерах от должностного оклада.

Рекомендуемые размеры выплаты за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 2 лет - 5 %

от 2 лет до 4 лет – 10 %

от 4 лет до 6 лет - 15 %

от 6 лет до 8 лет - 20 %

от 8 лет до 10 лет - 25 %

свыше 10 лет - 30 %

К стажу непрерывной работы, дающему право на получение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю учреждения, включается:

период работы в данном учреждении;

периоды работы в иных учреждениях и организациях на руководящих должностях;

периоды работы в иных учреждениях и организациях на соответствующих должностях, по которым приобретенный опыт и знания являются необходимыми для выполнения обязанностей по занимаемой должности в соответствии с установленными требованиями.

В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы по соответствующей занимаемой должности (специальности, виду деятельности), осуществляемой на условиях трудового (гражданско-правового) договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать три месяца.

3.5.3. Настоящим Примерным Положением предусматриваются следующие виды премиальных выплат руководителю учреждения:

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

Премирование руководителя производится на основании правового акта министерства юстиции Кировской области.

Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере, не превышающем 200 % от должностного оклада.

Премирование по итогам работы за квартал производится с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных министерством юстиции Кировской области.

Премия по итогам работы за год производится при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения и выплачивается за счет средств областного бюджета и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

При премировании учитывается:

личный вклад руководителя в выполнение задач, стоящих перед учреждением;

своевременное и качественное выполнение руководителем своих должностных обязанностей в течение календарного года.

Руководитель, привлеченный к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, в течение срока действия дисциплинарного взыскания не премируется.

Руководителю, принятому на должность (уволенному с должности) в течение календарного года, не отработавшему полного календарного года, выплата премии по итогам года производится пропорционально числу отработанных им полных календарных месяцев в году приема (увольнения).

Размер премиальных выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утвержденных министерством, и осуществляются в соответствии с локальным нормативным актом министерства.

Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру

устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Примерного положения.

3.7. Другие вопросы оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера установлены разделом 4 настоящего Примерного положения.

3.8. Определить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы главного бухгалтера) в кратности до 1,9.

Определить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) в кратности до 1,5.

3.9. Расчет среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера учреждения представляется учреждением министерству ежегодно до 1 марта.

3.10. Должностной оклад руководителя и главного бухгалтера учреждения индексируется одновременно с увеличением заработной платы работников учреждения в сроки и в размере, установленные для индексации заработной платы работников областных государственных учреждений в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Кировской области.

3.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда не должна превышать 40 процентов.

3.12. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения:

руководитель;

главный бухгалтер.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается в расчете на штатную численность работников учреждения.

Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников учреждения.

4.2. При увеличении, индексации должностного оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Кировской области.

4.3. За счет экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения, главному бухгалтеру и работникам учреждения может оказываться материальная помощь в размере до двух должностных окладов в случаях, связанных с:

возмещением затрат на лечение – при предоставлении документов, подтверждающих понесенные затраты;

рождением ребенка (детей) – при предоставлении копии свидетельства о рождении;

смертью близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей) – на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

возмещением ущерба, причиненного непредвиденными

обстоятельствами (утрата, повреждение имущества в результате стихийных бедствий, пожара, кражи и других обстоятельств) – при предоставлении документов, подтверждающих данные обстоятельства.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере главному бухгалтеру и работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере руководителю учреждения принимается правовым актом министерства на основании письменного заявления руководителя учреждения.

4.4. При наличии экономии фонда оплаты труда, с целью поощрения руководителя учреждения, главного бухгалтера и работников учреждения могут выплачиваться единовременные поощрения в размере до двух должностных окладов:

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);

в связи с государственными праздниками Российской Федерации и профессиональными праздниками;

за выполнение особо важных и сложных заданий, поручений;

в связи с награждением Почетной грамотой министерства юстиции Кировской области;

в связи с объявлением благодарности министерства юстиции Кировской области.

Решение о выплате единовременного поощрения и его размере главному бухгалтеру и работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании локального правового акта учреждения и оформляется приказом.

Решение о материальном стимулировании работников учреждения в связи с поощрениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области, присвоением почетных званий Российской Федерации и Кировской области, награждением

знаками отличия Российской Федерации и Кировской области, орденами и медалями Российской Федерации и Кировской области, получением иных федеральных и областных наград, принимается в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кировской области.

Решение о выплате единовременного поощрения и его размере руководителю учреждения принимается правовым актом министерства.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Примерному положению

**Годовой фонд оплаты труда работников Кировского областного
государственного бюджетного учреждения «ЗАГС 43»**

№ п/п	Наименование ПКГ	Количество окладов
1	Должностной оклад	12,0
2	Выплаты компенсационного характера	4,6
3	Выплаты стимулирующего характера	20,9
	ИТОГО:	37,5*

* В том числе за счет средств субсидии, предоставляемой учреждению из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, годовой фонд оплаты труда составляет 16,2 должностных окладов.
