



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 3768

от « 01 » октября 2026 г.

МИНИСТЕРСТВО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

29.09.2026

№ 44

г. Киров

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных министерству молодежной политики Кировской области

В соответствии с Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», пунктом 3.1 раздела 3 «Общие требования к примерному положению об оплате труда работников подведомственных областных государственных учреждений» Положения о порядке установления оплаты труда работников областных государственных учреждений, утвержденного 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 учреждений, подведомственных министерству молодежной политики Кировской области (далее – подведомственные учреждения), согласно приложению.

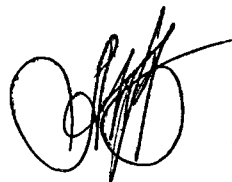
2. Лаптевой Е.В., начальнику отдела правовой, кадровой, финансово-экономической работы и бухгалтерского учета министерства молодежной политики Кировской области, довести до сведения руководителей подведомственных учреждений настоящее распоряжение.

3. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на Лаптеву Е.В., начальника отдела правовой, кадровой, финансово-

экономической работы и бухгалтерского учета министерства молодежной политики Кировской области.

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

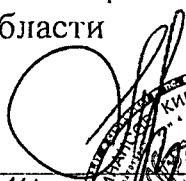
Министр молодежной политики
Кировской области



А.В. Плосконосова

СОГЛАСОВАНО:

Министр финансов Кировской области


А.А. Макавсеева
«14» _____ 2026 г.

Начальник управления труда и занятости Кировской области


А.А. Рысева
«22» _____ 2026 г.

Председатель Кировской областной организации
Общероссийского профессионального союза работников
государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации


«28» _____ 2026 г.
Л.Г. Ямбарышев

УТВЕРЖДЕНО:

распоряжением министерства
молодежной политики

Кировской области
от «29» _____ 2026 г. № 44

В.В. Коносова

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников учреждений, подведомственных
министерству молодежной политики Кировской области

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных министерству молодежной политики Кировской области (далее – Положение), разработано во исполнение постановления 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), в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

2. Настоящее Положение предусматривает рекомендуемые правила установления оплаты труда работников учреждений, подведомственных министерству молодежной политики Кировской области (далее – учреждения) и включает в себя:

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы должностей по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) или профессиональным стандартам.

2.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

2.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

3. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждениями положений об оплате труда работников учреждений.

4. Положения об оплате труда работников учреждений утверждаются локальными правовыми актами учреждений по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации соответствующего учреждения или органом, ее заменяющим, а также по согласованию с министерством молодежной политики Кировской области (далее – министерство).

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Заработная плата работникам учреждений устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими у соответствующих учреждений системами оплаты труда.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему выплат стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работников дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативных актах, устанавливающих системы премирования, учреждения с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Заработная плата работников учреждений состоит из:

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

Заработная плата руководителей областных государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

ПКГ` общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общетраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общетраслевых должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных стандартов, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений, утвержденных постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии

по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. В целях обеспечения качественного оказания государственных услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками учреждений оформляются по трудовым договорам, основанным на принципах «эффективного контракта».

1.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ или уровням квалификации профессиональных стандартов и указаны в приложении к настоящему Положению.

1.6. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в утверждаемых руководителями учреждений положениях об оплате труда работников учреждений и должны быть не ниже рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, указанных в настоящем Положении.

1.7. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы заместителей руководителей структурных подразделений учреждений рекомендуется устанавливать на 10 – 30 процентов ниже окладов (должностных окладов), ставок заработной платы соответствующих руководителей структурных подразделений учреждений.

1.8. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

1.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

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

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.1. Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- 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;

- выплата за сверхурочную работу;
- выплата за работу в ночное время.

2.2. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения в плане финансово-хозяйственной деятельности на очередной год (с учетом средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых таким учреждением в установленном порядке на оплату труда работников) на основании приказа руководителя соответствующего учреждения в виде процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

2.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера указываются в трудовых договорах с работниками, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах соответствующих учреждений.

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

2.5. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом следующих особенностей:

2.5.1. Конкретный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и (или) государственной экспертизы условий труда.

2.5.2. При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда и (или) государственной экспертизы условий труда, размер установленной компенсационной выплаты уменьшается.

2.5.3. В случае, если специальная оценка условий труда (или) государственная экспертиза условий труда установила, что условия труда являются безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется.

2.6. В местностях с особыми климатическими условиями, к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и 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», 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» (далее – районный коэффициент).

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

2.7. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику за поручаемую ему дополнительную работу по другой профессии (должности), которая может осуществляться в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации

путем совмещения профессий (должностей) с письменного согласия работника.

Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику за поручаемую ему дополнительную работу по такой же профессии (должности), которая может осуществляться в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации путем расширения зон обслуживания с письменного согласия работника.

Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации за дополнительную работу как по другой, так и по такой же профессии (должности) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определенной трудовым договором, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.10. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам, привлеченным в случаях и порядке, установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) (дневной или часовой ставки) и всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для работников системой оплаты труда, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной части оклада (должностного оклада) (дневной или часовой ставки) и всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для работников системой оплаты труда, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

2.12. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются работнику в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации,

постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер выплаты составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области от 01.12.2008 № 154/468:

- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

3.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения в плане финансово-хозяйственной деятельности на очередной год (с учетом средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением в установленном порядке на оплату труда работников).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидий, выделенных на оплату труда работников учреждений, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

3.3. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера указываются в трудовых договорах с работниками, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах соответствующих учреждений с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

3.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника соответствующего учреждения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, предусмотренными положениями об оплате труда работников учреждений, с учетом занимаемой штатной единицы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам, или в абсолютных размерах.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат, созданной при таком учреждении (далее – комиссия по установлению стимулирующих выплат). Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются локальным нормативным актом соответствующего учреждения.

3.8. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными актами учреждений с соблюдением положений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным указанием причины.

3.9. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следует учитывать следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип прозрачности).

3.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются учреждениями с учетом следующего:

3.10.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от непрерывного стажа работы в соответствующем учреждении, исчисляемого в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячных надбавок в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 10 %
от 5 лет до 10 лет	до 15 %
от 10 до 20 лет	до 20 %
свыше 20 лет	до 25 %

3.10.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается при изменении стажа непрерывной работы в соответствующем учреждении — со дня достижения соответствующего стажа, дающего

право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в таком учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату.

В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в учреждениях (организациях) сферы образования, молодежной политики, отдыха и оздоровления детей, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

3.10.3. Стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при соответствующем учреждении. Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются локальным нормативным актом соответствующего учреждения.

3.10.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является переменной стимулирующей выплатой и устанавливается работникам учреждений на определенный период, не превышающий одного календарного года, в размере до 100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Условием установления работнику соответствующего учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение им соответствующих показателей эффективности деятельности работников соответствующего учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников такого учреждения.

3.10.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом вклада в общие результаты работы, в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления

данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников соответствующего учреждения. Размер выплаты составляет до 150 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и устанавливается на определенный период, не превышающий одного календарного года.

3.10.6. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Стимулирующая выплата за наличие ученой степени и почетного звания устанавливается работникам, которым присвоены ученые степени почетные звания, ведомственные награды, от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Наименование выплаты	Предусмотренные размеры выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
За ученую степень доктора наук	50-80 %
За ученую степень кандидата наук, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности	30-50 %
Ведомственные награды и звания Министерства просвещения Российской Федерации, Федерального агентства по делам молодежи	20-30 %
Ведомственные награды и звания Кировской области в сфере образования, молодежной политики, отдыха и оздоровления детей	10-20 %

Стимулирующая выплата устанавливается по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

3.10.7. В положениях об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников не предполагает образование нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.10.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем соответствующего учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат.

3.10.9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений в зависимости от

отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ общепрофессиональных должностей или профессионального стандарта в соответствии с положением об оплате труда работников соответствующего учреждения.

3.10.10. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся в пределах субсидий, выделенных на оплату труда работников учреждений, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением об оплате труда работников соответствующего учреждения либо локальным правовым актом соответствующего учреждения.

При установлении премиальных выплат за общие результаты в работе по итогам определенного периода проводится оценка деятельности каждого работника на основании показателей эффективности деятельности работника, утвержденных в положении об оплате труда работников соответствующего учреждения.

Конкретный размер премии работников определяется приказом руководителя соответствующего учреждения по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника, на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат и максимальным размером не ограничивается.

Лицам, проработавшим неполный отчетный период, и уволившимся по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, премия выплачивается пропорционально проработанному времени. Периоды временной

нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном оплачиваемом и дополнительных оплачиваемых отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при исчислении премии.

К показателям депремирования (производящегося с соблюдением положений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации) относятся:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, пожарной безопасности, требований охраны труда, правил и порядка действий при угрозе или совершении террористических актов и иных чрезвычайных ситуаций;
- невыполнение приказов и распоряжений непосредственного руководителя;
- нарушение финансовой и налоговой дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- иные показатели, устанавливаемые учреждениями.

III. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

1. Заработная плата руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителей учреждений устанавливается трудовым договором, заключенным между министерством и руководителем соответствующего учреждения.

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений определяется министерством.

4. Информация о рассчитанной за прошедший календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений представляется учреждениями ежегодно до 1 марта текущего года в министерство, которое до 1 апреля текущего года размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном информационном сайте.

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителей соответствующих учреждений.

6. К должностным окладам руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не устанавливается.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам в соответствии с подразделом 2 раздела 2 настоящего Положения.

8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются руководителем соответствующего учреждения в процентах к должностному окладу в соответствии с подразделом 3 раздела 2 настоящего Положения.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда приказами министра молодежной политики Кировской области в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения в плане финансово-хозяйственной деятельности на очередной год (с учетом средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых таким учреждением в установленном порядке на оплату труда работников).

10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом исполнения соответствующим учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых правовым актом министерства.

11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

12. За счет экономии фонда оплаты труда заместителям руководителей и главным бухгалтерам может быть оказана материальная

помощь в соответствии с положением об оплате труда работников соответствующего учреждения.

13. Выплата материальной помощи руководителям учреждений осуществляется в соответствии с правовым актом министерства.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждений утверждается руководителями соответствующих учреждений по согласованию с министерством.

2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

3. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем соответствующего учреждения на соответствующие должности.

4. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в порядке и на условиях, предусмотренных положением об оплате труда работников соответствующего учреждения.

5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в

письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

10. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и начисленной работнику заработной платой за месяц.

11. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств областного бюджета, внебюджетных средств, а также средств полученных от приносящей доход деятельности.

12. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

13. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

14. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений не должна превышать 40%. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается правовым актом министерства.

Приложение

к Положению

**Рекомендуемые минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к профессиональным квалификационным группам или квалификационным уровням соответствующей профессиональной квалификационной группы:

1.1. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

**Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	22776
2 квалификационный уровень	

**Профессиональная квалификационная группа
«Общотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	25143
2 квалификационный уровень	25143
3 квалификационный уровень	26327
4 квалификационный уровень	29314

**Профессиональная квалификационная группа
«Общотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, юрист-консульт, экономист, документовед, менеджер, бухгалтер)	26327
1 квалификационный уровень (специалист по связям с общественностью)	29314
2 квалификационный уровень	26327
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	27934

**Профессиональная квалификационная группа
«Общотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	26327
2 квалификационный уровень	26919

3 квалификационный уровень	27511
----------------------------	-------

Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общотраслевые должности служащих четвертого уровня», распространяется на должность начальника отдела любого функционала.

1.2. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников общотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общотраслевых профессий рабочих:

**Профессиональная квалификационная группа
«Общотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	22776
2 квалификационный уровень	23960

**Профессиональная квалификационная группа
«Общотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
--------------------------	---

1 квалификационный уровень	22776
2 квалификационный уровень	23960
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	25143

1.3. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы медицинских работников учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников:

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	25143
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	25735
5 квалификационный уровень	

**Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	26327
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	27511
4 квалификационный уровень	

1.4. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования:

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого
уровня**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
	22776

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)

1 квалификационный уровень	26327
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	

1.5. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп:

1.5.1. Должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	22776
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	25143
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	26327
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

1.5.2. Профессий, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии:

**Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии
первого уровня»**

Квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	22776
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	

2. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

2.1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625 «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)
----------------------	---

5 уровень квалификации	25143
6 уровень квалификации	26327
7 уровень квалификации	27511

2.2. Приказ Минтруда России от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
6 уровень квалификации	25143
7 уровень квалификации	27511
8 уровень квалификации	

2.3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
5 уровень квалификации	25143
6 уровень квалификации	26327
7 уровень квалификации	27511

2.4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2023 № 716н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
----------------------	--

6 уровень квалификации	26327
------------------------	-------

2.5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
5 уровень квалификации	25143
6 уровень квалификации	26327
7 уровень квалификации	27511

2.6. Исключен.

2.7. Приказ Минтруда России от 31.07.2019 № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации гражданских зданий».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
5 уровень квалификации	25143
6 уровень квалификации	26327
7 уровень квалификации	27511

2.8. Приказ Минтруда России от 19.07.2022 № 420н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам».

Уровень квалификации	Рекомендуемый
----------------------	---------------

	минимальный оклад (рублей)
5 уровень квалификации	25143
6 уровень квалификации	26327

2.9. Приказ Минтруда России от 25.04.2023 № 324н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по техническому обслуживанию насосных или компрессорных установок инженерной инфраструктуры жилищно-коммунального хозяйства (в системах водо- и теплоснабжения)».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
3 уровень квалификации	25143
4 уровень квалификации	
5 уровень квалификации	

2.10. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.11.2025 № 640н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью».

Уровень квалификации		Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
5 уровень квалификации		24000
6 уровень квалификации	главный специалист по молодежной политике	30000
	специалист по молодежной политике, методист в сфере	28000

	молодежной политике	
	организатор работы с молодежью, администратор молодежного пространства	26000
7 уровень квалификации		32000

2.11. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
6 уровень квалификации (воспитатель, старший вожатый)	26327

2.12. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.10.2024 № 534н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
3 уровень квалификации (машинист (оператор) водогрейных котлов)	22776

2.13. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2014 № 611н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по техническим процессам художественной деятельности».

Уровень квалификации	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
5 уровень квалификации (художник-оформитель)	25143

**Размеры
рекомендуемых минимальных окладов
работников учреждений, не включенных в ПКГ**

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный оклад (рублей)
Заместитель начальника, заместитель начальника управления, заместитель начальника по хозяйственной работе	26327
Заведующий базой, специалист в области информационных технологий	25143