



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 3809

от «19» октября 20 26 г.

**МИНИСТЕРСТВО
ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКИ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

05.10.2026

№ 48

г. Киров

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
Кировского областного государственного казенного учреждения
«Аппарат Общественной палаты Кировской области», подведомственного
министерству внутренней политики 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 казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Кировской области», подведомственного министерству внутренней политики Кировской области согласно приложению.
2. Руководителю Кировского областного государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Кировской области» (далее – Учреждение) рекомендовать внести изменения в Положение об оплате труда работников Учреждения в соответствие с Примерным положением, утвержденным настоящим распоряжением, в течение трех месяцев со дня принятия настоящего распоряжения.
3. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на Куршакова С.Ю., первого заместителя министра внутренней политики Кировской области.

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

Министр внутренней политики
Кировской области



Д.С. Иконников

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением министерства
внутренней политики
Кировской области
от 05.10.2026 № 48

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Кировского областного
государственного казенного учреждения
«Аппарат Общественной палаты Кировской области»,
подведомственного министерству внутренней политики
Кировской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников Кировского областного государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Кировской области» (далее – Учреждение), подведомственного министерству внутренней политики Кировской области (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

1.2. Примерное положение устанавливает:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по 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 (далее – руководитель), главного бухгалтера Учреждения (далее – главный бухгалтер);

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – работники) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Кировской области, настоящим Примерным положением.

Система оплаты труда работников включает:

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

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

1.5. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. В случае изменения условий оплаты труда с работником заключается соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.7. На основании Примерного положения разрабатывается Положение об оплате труда работников, которое утверждается приказом руководителя по согласованию с министерством внутренней политики Кировской области (далее – министерство).

1.8. Положение об оплате труда работников подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при его наличии).

1.9. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии со статьей 4 Закона Кировской области № 296-ЗО от 01.11.2008 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

1.10. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.11. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с министерством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, 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, установленных Правительством Кировской области;

государственных гарантий по оплате труда, установленных действующим законодательством;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Заработная плата работников состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.3. 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.

2.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются в разделе 3 Примерного положения.

2.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад).

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом рекомендуемых размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядка и условий их установления, предусмотренных разделами 4 и 5 Примерного положения.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим ПКГ

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер (в рублях)
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	10 932,00
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	12 912,00

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

4.1. На основании постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат 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.

4.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в виде районного коэффициента. Районный коэффициент в северных районах Кировской области выплачивается в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114, постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС 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» и составляет 1,15.

4.1.2. Выплаты за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, осуществляются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Рекомендуемый размер выплаты не ниже 30% должностного оклада по основной или замещаемой должности.

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

4.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

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

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

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальные выплаты.

5.1.1. Выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за успешное, добросовестное выполнение должностных обязанностей, проявленные инициативу и творчество при исполнении функциональных обязанностей в условиях высокой интенсивности деятельности Учреждения. Выплаты устанавливаются приказом руководителя с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год) в пределах фонда оплаты

труда. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать в размере от 200% до 600% к должностному окладу за фактически отработанное время.

5.1.2. Рекомендуемые размеры, порядок и условия установления премиальных выплат устанавливаются согласно приложению № 1 к Примерному положению.

5.2. Размеры стимулирующих выплат для работников определяются руководителем в зависимости от установленных в Учреждении целевых показателей эффективности деятельности работников и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, главного бухгалтера

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

6.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, заключенным между руководителем и министерством.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2.

Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской

Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10 – 30% меньше должностного оклада руководителя.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю и главному бухгалтеру в соответствии с настоящим Примерным положением в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего положения за счет средств, предусмотренных Учреждению на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом интенсивности, высоких результатов, успешного, добросовестного выполнения должностных обязанностей, проявленных инициативы и творчества при исполнении функциональных обязанностей в условиях высокой интенсивности деятельности учреждения.

Руководителю и главному бухгалтеру рекомендуется устанавливать размеры ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы от 200% до 500% от оклада (должностного оклада). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается приказом министра внутренней политики Кировской области (далее – министр) на определенный период (ежегодно) в пределах фонда оплаты труда в соответствии с установленными министерством целевыми показателями. Оценку выполнения руководителем Учреждения целевых показателей осуществляет комиссия по оценке деятельности эффективности деятельности руководителя Учреждения на основании доклада руководителя.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю является приказ министра.

6.7. Премияльные выплаты руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Порядком и условиями установления премияльных выплат (Приложение № 1 к Примерному положению).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Объем фонда оплаты труда для Учреждения устанавливается министерством в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда (Приложение № 2 к Примерному положению).

7.2. Общий объем фонда оплаты труда работников индексируется в соответствии с правовым актом Правительства Кировской области.

7.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств руководитель вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.4. При наличии экономии средств фонда оплаты труда руководителю и работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в отдельных случаях в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления с указанием причин этой помощи.

Работникам материальная помощь может быть выплачена на основании приказа руководителя.

Руководителю материальная помощь может быть выплачена на основании приказа министра.

Рекомендуемый размер материальной помощи – до одного должностного оклада.

Приложение № 1
к Примерному положению

**Порядок и условия
установления премиальных выплат**

1. Общие положения

1.1. Порядок и условия установления премиальных выплат (далее – Порядок) вводятся в целях:

усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и улучшении качества работ, добросовестном исполнении своих должностных обязанностей на основании разработанных должностных инструкций;

повышения исполнительской дисциплины;

повышения активности в решении проблем, ответственности за предложения, представляемые руководителю для принятия решения;

формирования высокой взыскательности и повышения ответственности за порученный участок работы;

повышения профессионального уровня.

1.2. Настоящий Порядок распространяется на всех работников в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

2. Условия премирования

2.1. Премирование работников предусматривает выплату:

ежемесячной премии;

премии по итогам года;

индивидуальной единовременной премии.

2.1.1. При определении размера ежемесячной премии учитывается выполнение целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, утверждаемых приказом руководителя, позволяющих

оценить результативность и качество его работы, уровень ответственности за ее выполнение, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Для каждого целевого показателя эффективности деятельности работника устанавливаются весовые коэффициенты в зависимости от критериев оценки, размер премиальной выплаты определяется пропорционально общей сумме весовых коэффициентов.

Рекомендуемые целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников:

Рекомендуемые целевые показатели эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности работников	Весовой коэффициент
Общие показатели эффективности деятельности работников		
Соблюдение трудовой дисциплины	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Соблюдение исполнительской дисциплины	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Соблюдение норм федерального, регионального законодательства	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Своевременное и качественное составление и представление всех видов отчетности	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Отсутствие фактов неисполнения поручений руководителя	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Отсутствие письменных замечаний к работе от членов Общественной палаты Кировской области (далее – Палата)	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	

Своевременное обеспечение поддержки интернет-сайта Палаты в актуальном состоянии	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Обеспечение своевременного рассмотрения поступающих в Палату обращений граждан	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Обеспечение своевременной подготовки материалов к пленарным заседаниям, заседаниям совета, комиссий и рабочих групп Палаты	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Обеспечение своевременной подготовки протоколов пленарных заседаний, совета, комиссий и рабочих групп Палаты	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Обеспечение своевременного направления документов в соответствии с решениями пленарных заседаний, решениями совета, комиссий и рабочих групп Палаты	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Обеспечение своевременного и полного размещения (актуализации) информации об учреждении на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях в сети Интернет (bus.gov.ru)	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Отсутствие нарушений установленных сроков представления бюджетной отчетности учредителю	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Отсутствие нарушений установленных сроков внесения изменений в бюджетную смету	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	
Отсутствие замечаний, нарушений по итогам проверок контрольно-надзорных органов, министерства	да	Устанавливается в соответствии с положением, утвержденным локальным нормативным актом учреждения
	нет	

Рекомендуется осуществлять премирование в размере от 30% до 100% должностного оклада работника. Размеры премиальных выплат для работников определяются руководителем в зависимости от установленных в Учреждении целевых показателей эффективности деятельности работников и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Рекомендуемый размер ежемесячной премиальной выплаты руководителю до 40% должностного оклада.

Целевые показатели эффективности деятельности руководителя и их значения утверждаются приказом министра. Оценку выполнения руководителем утвержденных целевых показателей эффективности деятельности осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности руководителя Учреждения на основании доклада руководителя. По результатам рассмотрения доклада руководителя комиссия по оценке эффективности деятельности руководителя Учреждения готовит предложение о выплате ежемесячной премиальной выплаты руководителю (о снижении, об отказе в выплате) министру.

2.1.2. Ежемесячная премия начисляется в меньших размерах или не начисляется полностью в случае:

невыполнения целевых показателей эффективности деятельности работника;

применения к работнику дисциплинарных взысканий;

неисполнения или ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей, должностных инструкций;

нарушения устава Учреждения.

Ежемесячная премия начисляется в меньших размерах или не начисляется за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе, наложено дисциплинарное взыскание. Снижение размера премиальной выплаты из-за дисциплинарного взыскания не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка). Решение руководителя о депремировании работников или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

2.1.3. Премия по итогам года выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы, целевых показателей эффективности деятельности работников.

Выплата премии по итогам года может производиться работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.

При премировании учитывается:

личный вклад каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением;

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

Премия по итогам года работнику Учреждения не начисляется или начисляется в меньших размерах за упущения в работе, ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, систематическое нарушение трудовой дисциплины (распорядка дня учреждения), прогул, нахождение на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), причинение значительного материального ущерба по вине работника, не компенсированного в полном размере при возложении на него материальной ответственности.

Работникам, принятым в течение календарного года (не отработавшим полного календарного года), выплата премий по итогам года производится пропорционально числу отработанных ими полных календарных месяцев в году приема.

Премия по итогам года не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы;
работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания;

работникам, не состоящим в штате Учреждения на дату издания приказа о выплате премии.

Премия по итогам года не начисляется или начисляется в меньших размерах работникам, имеющим на день издания приказа о выплате премии за год неснятое дисциплинарное взыскание.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премии по итогам года устанавливается исходя из должностных окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается указанная премия.

2.1.4. При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться индивидуальная единовременная премия, которая носит характер разового поощрения и выплачивается в зависимости от индивидуальных результатов работы работника или нескольких работников в случае:

выполнения особо важных заданий;

увольнения в связи с уходом на пенсию по старости с учетом личного вклада и выслуги лет в данном Учреждении;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и т.п.), государственными и профессиональными праздниками.

Размер индивидуальной единовременной премии – до 100% должностного оклада.

Условия выплаты премии и ее конкретный размер работникам определяет руководитель.

Условия выплаты премии и ее конкретный размер руководителю определяет министр.

2.2. Основанием для выплаты ежемесячной премии, премии по итогам года, индивидуальной единовременной премии работникам является приказ руководителя.

2.3. Основанием для выплаты ежемесячной премии, премии по итогам года, индивидуальной единовременной премии руководителю учреждения является приказ министра.

Приложение № 2
к Примерному положению

**ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда**

1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в расчете на штатную численность работников Учреждения.

2. Годовой фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на следующие виды выплат:

№ п/п	Вид выплат	Количество окладов
2.1	Должностной оклад	12
2.2	Выплаты компенсационного характера	11
2.3	Выплаты стимулирующего характера	47,5
	Итого	70,5

3. Руководитель Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными подпунктами 2.2 и 2.3 настоящего Порядка, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 30%.

К должностям административно-управленческого персонала Учреждения относятся:

руководитель;

главный бухгалтер.
