



ПРАВИТЕЛЬСТВО МАГАДАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «30» июля 2026 г. № 416-пп
г. Магадан

**О внесении изменений в постановление
Правительства Магаданской области
от 25 апреля 2022 г. № 376-пп**

Правительство Магаданской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Магаданской области от 25 апреля 2022 г. № 376-пп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения, подведомственного министерству экономического развития, инвестиционной политики и инноваций Магаданской области» следующие изменения:

в Примерном положении об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения, подведомственного министерству экономического развития, инвестиционной политики и инноваций Магаданской области, утвержденном указанным постановлением:

- в пункте 1.5 раздела 1 «Общие положения» слова «и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, установленных настоящим Примерным положением» заменить словами «и не могут быть ниже размеров минимальных окладов, установленных постановлением Правительства Магаданской области от 11 июня 2014 г. № 483-пп.»;

- в разделе 2 «Условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих»:

пункт 2.2 изложить в следующей редакции:

«2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	23 208,00
ПКГ общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Экономист, юрисконсульт	27 008,00

»;

пункт 2.3 изложить в следующей редакции:

«2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, не включенные в ПКГ:

Должность	Размер должностного оклада (рублей)
Специалист в сфере закупок	27 008,00
Ведущий специалист в сфере закупок	31 458,00
Главный специалист-эксперт	32 508,00
Начальник отдела	34 912,00

»;

пункт 2.5 признать утратившим силу;

в пункте 2.7 после слова «целях» добавить слово «мотивации и»;

- раздел 3 «Порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам» признать утратившим силу;

- в разделе 4 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»:

- абзац второй подпункта 4.1.3 признать утратившим силу;

- дополнить подпунктом 4.1.4 следующего содержания:

«4.1.4. Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее – выплаты за наставничество) осуществляются в соответствии со ст. 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Размер выплаты за наставничество не может превышать 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Требования к наставникам, порядок назначения и обязанности наставника, срок наставничества, размер и порядок выплаты за наставничество устанавливаются локальными правовыми актами учреждения.

Выплаты за наставничество осуществляются за период фактического выполнения работы по наставничеству, осуществляемому в отношении вновь принятых работников Учреждения.»;

- раздел 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на поощрение профессионального роста, стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, на поощрение за выполненную работу, а также выплаты, направленные на привлечение работников из других субъектов Российской Федерации и (или) на закрепление работников на территории Магаданской области.

5.2. Работникам Учреждения рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за стаж работы (в отношении конкретного работника);

- 2) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) ежемесячная доплата в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Надбавка за стаж работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего стажа работы по соответствующей профессии, должности, исходя из профессиональных знаний, стажа по иным профессиям и должностям, с учетом приобретённых навыков и опыта работы, непосредственно необходимых работнику для выполнения должностных обязанностей, а также от стажа работы в соответствующей отрасли.

5.4. Для учета периодов, включаемых в расчет стажа работы, необходимого для установления надбавок за стаж работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы необходимо:

- 1) определять соответствие ранее полученного опыта требованиям текущей должности на основании должностной инструкции и (или) заключения комиссии по установлению трудового стажа (аттестационной, кадровой), создаваемой в Учреждении;

- 2) подтверждать периоды работы соответствующими документами (трудовая книжка, трудовые договоры, справки с мест работы, выписки из Единого государственного реестра юридических лиц и Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей и иные документы, позволяющие оценить необходимые навыки и опыт работы).

5.5. Надбавка за стаж работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в процентах.

5.6. Размер надбавки за стаж работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере:

- 1) при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 %;

- 2) при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 15 %;
- 3) при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 %;
- 4) при стаже работы от 10 лет и более – 30 %.

5.7. Надбавка за стаж работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в отношении конкретного работника локальным нормативным актом Учреждения. Решение об установлении надбавки за стаж работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и ее размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения.

5.8. Порядок, условия и сроки применения надбавки за стаж работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, настоящим Примерным положением.

Надбавка за стаж работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, если иное не предусмотрено законодательством.

5.9. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год), премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) начисляется за фактически отработанное в расчетном периоде время.

5.10. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются

с учетом разрабатываемых Учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

5. 11. Предельные размеры премии по итогам работы (за месяц, квартал, год):

1) по итогам работы за месяц – не более 110 % от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы;

2) по итогам работы за квартал – не более 0,3 месячной заработной платы, при наличии экономии фонда оплаты труда;

3) по итогам работы за год - не более 0,1 месячной заработной платы, при наличии экономии фонда оплаты труда;

5.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно с целью поощрения работников по итогам выполнения особо важных и срочных работ, порученных работнику в соответствии с приказом руководителя Учреждения по согласованию с министерством экономического развития, инвестиционной политики и инноваций Магаданской области и не может превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника.

5.13. Ежемесячная доплата в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – ежемесячная доплата) устанавливается работникам, осуществляющим трудовую деятельность в Учреждениях, расположенных на территории Магаданской области, при отсутствии максимальной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер ежемесячной доплаты устанавливается в процентах к заработной плате (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с учетом следующего соотношения

размера установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и размера ежемесячной доплаты в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

Размер установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Размер ежемесячной доплаты в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
1	2
80 %	0 %
70 %	4 %
60 %	8 %
50 %	13 %
40 %	19 %
30 %	25 %
20 %	31 %
10 %	38 %
0	47 %

5.14. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда трудовыми договорами, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами Учреждения.».

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 мая 2026 года.

И.о. Губернатора
Магаданской области

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'А.Н. Белозерцев', with two parallel diagonal lines drawn through the end of the signature.

А.Н. Белозерцев