



# Правительство Нижегородской области

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.06.2022

№ 404

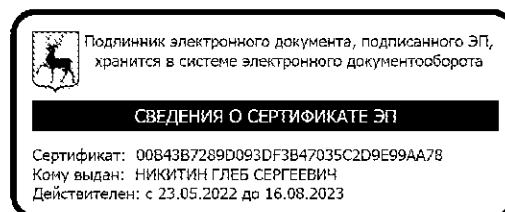
### Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Подготовка кадров высшей квалификации» (код 85.23)

В соответствии с Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» Правительство Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Подготовка кадров высшей квалификации» (код 85.23).

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 г.

Губернатор



Г.С.Никитин

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Нижегородской области  
от 02.06.2022 № 404

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений**  
**Нижегородской области по виду экономической деятельности**  
**«Подготовка кадров высшей квалификации» (код 85.23)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», другими правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано с целью использования при подготовке государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области по виду экономической деятельности «Подготовка кадров высшей квалификации» положений об оплате труда работников учреждений.

Положение применяется при определении заработной платы работников государственных бюджетных учреждений (далее – учреждение), функции и полномочия учредителя которого осуществляет департамент государственного управления и государственной службы Нижегородской области (далее – департамент).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 3) профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера в

государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 (далее – перечень видов выплат компенсационного характера);

5) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230 (далее – перечень видов выплат стимулирующего характера);

6) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Нижегородской области;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников;

9) настоящего Примерного положения.

1.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), устанавливаемых Правительством Нижегородской области.

1.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с департаментом и включает в себя все должности работников учреждения.

Штатная численность работников устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы,

утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.9. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета из расчета 28,5 месячного должностного оклада по должностям, предусмотренным штатным расписанием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Департамент устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.13. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, департамента.

1.14. В целях настоящего Примерного положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, департамента, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, департамента, на установленную численность государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, департамента, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится департаментом до учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, департамента.

1.15. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.16. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- минимальные размеры окладов (минимальный размер должностных окладов) по ПКГ;
- повышающие коэффициенты квалификационных уровней ПКГ, категории работников;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с утвержденными перечнем видов выплат компенсационного характера, условиями установления и размерами;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденными перечнем видов выплат стимулирующего характера и критериями их установления.

2.1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 г. № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области» с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.3. Оклад (должностной оклад) по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих рассчитывается как произведение минимального размера оклада (минимального размера должностного оклада) по ПКГ и повышающего коэффициента квалификационного уровня ПКГ, категории работников.

2.1.4. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 1.13, 1.14 настоящего Положения руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников государственных учреждений, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с пунктами 1.13, 1.14 настоящего Положения руководителем учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

2.1.5. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания учитываются следующие должности и должностные оклады работников:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Минимальный размер должностного оклада - 7496 руб.			
1	Экономист	1	7496
2	Экономист 2 категории	1,0977	8228
3	Экономист 1 категории	1,1955	8961
4	Ведущий экономист	1,3284	9958
Должности служащих, не отнесенных к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Минимальный размер должностного оклада – 7496 руб.			
5	Главный экономист	1,7667	13243

## 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктами 1.13, 1.14 настоящего Положения руководителем учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат.

2.2.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– процентная надбавка к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют

доступ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) по ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

2.2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

2.2.6. Доплата 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию



социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Доплата за каждый час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на месячную норму часов рабочего времени и умножения на установленный размер процента.

2.2.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.10. Процентная надбавка к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 1.13, 1.14 настоящего Положения руководителем учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

2.3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего

характера работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

### **3. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения**

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

- в отношении руководителя учреждения – департаментом;
- в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения согласно штатному расписанию учреждения, в размере на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.2. Департамент для поощрения руководителя учреждения

устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

Показатели эффективности работы устанавливаются департаментом.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством).

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Выплаты компенсационного характера для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Индексация (повышение) заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется департаментом с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на очередной финансовый год и на плановый период, в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной

заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

3.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте департамента в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Нижегородской области.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами учреждения.

---