



## **АДМИНИСТРАЦИЯ БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

# **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**13.01.2026г.**

**г. Боготол**

**№ 0017-п**

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа в сфере молодежной политики

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Боготольского окружного Совета депутатов от 23.12.2025 № 2-86 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа», руководствуясь Уставом Боготольского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа в сфере молодежной политики согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте в сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Боготольского муниципального округа по экономическому развитию.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Глава Боготольского  
муниципального округа

**А.В. Байков**

Сысоева Татьяна Валерьевна  
2-49-54  
Иванова Марина Юрьевна  
6-35-57

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ  
ПОЛИТИКИ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа в сфере молодежной политики (далее - Положение, учреждение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, решения Боготольского окружного Совета депутатов от 23.12.2025 № 2-86 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа».

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

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

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим примерным положением, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

**2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ  
МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

минимальные размеры окладов  
(должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;  
от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

### 3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

#### 3.1. Виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

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

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

4.1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений согласно приложению 5 к настоящему Положению.

4.2. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа.

4.3. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

4.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» - 5%;

за награждение нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» - 20%;

ученой степени кандидата наук - 5%;

ученой степени доктора наук - 10%.

4.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за участие воспитанников учреждения, осуществляющего деятельность в области молодежной политики, в региональных, всероссийских и международных конкурсах и конкурсных мероприятиях, с учетом полученных ими призовых мест в размерах, установленных в приложении 4 к настоящему Положению.

Размер выплаты устанавливается на один год с момента получения призового места воспитанниками учреждения на основании выписки из протокола конкурса (далее - результат). Если в период действия установленной выплаты был улучшен результат, размер указанной выплаты может быть увеличен, при этом исчисление срока ее действия осуществляется заново с момента получения улучшенного результата.

4.4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в 2 к настоящему Положению.

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанные в приложении 3 к настоящему Положению.

4.4.4. Выплаты по итогам работы устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в приложении 3 к настоящему Положению.

4.4.5. Специальная краевая выплата устанавливается руководителю учреждения в целях повышения уровня оплаты труда.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10 855 рублей.

Руководителю учреждения, по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, \_\_\_\_\_ его \_\_\_\_\_ заместителю и главному бухгалтеру учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (3)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (4)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ<sub>2025</sub> – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ<sub>2026</sub> – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.4.6. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю Учреждения может устанавливаться за работу в области молодежной политики, в размере до 200% от должностного оклада.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю Учреждения устанавливается сроком на один год и выплачивается ежемесячно.

4.5. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установлены приложением 6 к Положению.

4.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются администрацией города Боготола.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

4.7. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности для руководителей и для заместителей руководителя нормативно правовым актом Администрации Боготольского муниципального округа.

4.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в сети Интернет на официальном сайте органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и представления данной информации устанавливается администрацией Боготольского муниципального округа.

## 5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику не должен превышать три тысячи рублей по каждому основанию.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

Приложение 1  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
Боготольского муниципального  
округа в сфере молодежной  
политики

**Минимальные размеры окладов  
(должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

1.1. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей работников, отнесенных к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4 498
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 854
5 квалификационный уровень	7 742

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

2.1. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей работников, отнесенных к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 481

Приложение 2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
Боготольского муниципального  
округа в сфере молодежной  
политики

**Критерии оценки результативности и качества деятельности  
муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа  
в сфере молодежной политики для установления выплат за важность  
выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности  
при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ**

№ п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Размеры к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы
			наименование	индикатор	
1	2	3	4	5	6
1	Руководитель	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	Отсутствие случаев	20%
		исполнение государственного задания	выполнение показателей, установленных государственным заданием	86,7 - 94,9 %	10%
				95 и более %	20%
		методическая деятельность учреждения	проведение методических совещаний/семинаров	количество совещаний/семинаров - от 1 до 3-х	15%
				свыше 3-х	30%
		выстраивание эффективного взаимодействия с муниципальными образованиями Красноярского края, субъектами Российской Федерации, другими учреждениями и	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	25%

		ведомствами для достижения целей учреждения			
		результативность учреждения	освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	количество сюжетов/ публикаций/ размещений материалов – от 1 до 3	10 %
				свыше 3	20 %

**Размеры и условия установления выплат  
по итогам работы для руководителей муниципальных учреждений  
Боготольского муниципального округа в сфере молодежной политики**

№ п/п	Наименование должности	Условия выплат по итогам работы	Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Руководитель	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб)	25 %
		участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ (зафиксированный факт участия)	10 %
		отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения	20 %
		оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой Учредителем у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний)	20 %
		разработка и внедрение инновационных методов работы с молодежью (наличие документально зафиксированного факта)	25 %
		превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных государственным заданием	30 %

Приложение 4  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
Боготольского муниципального  
округа в сфере молодежной  
политики

**Размеры  
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  
руководителям муниципальных учреждений Боготольского  
муниципального округа  
в сфере молодежной политики**

Уровень конкурса	Занятое место	Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы, %
Региональный	1	до 80
	2-3	до 50
Всероссийский	1	до 90
	2-3	до 60
Международный	1	до 100
	2-3	до 70

Приложение 5  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
Боготольского муниципального  
округа в сфере молодежной  
политики

**Количество средних окладов  
(должностных окладов), ставок заработной платы работников  
основного персонала, используемое при определении размера  
должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения  
учреждения к группе по оплате труда руководителей муниципальных  
учреждений Боготольского муниципального округа  
в сфере молодежной политики**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	3,5 - 4,0	3,0 - 3,4	2,7 - 2,9	2,5 - 2,6

Приложение 6  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
Боготольского муниципального  
округа в сфере молодежной  
политики

**Количество должностных окладов  
руководителей муниципальных учреждений Боготольского  
муниципального округа  
в сфере молодежной политики, учитываемых при определении объема  
средств на выплаты стимулирующего характера руководителя  
учреждения, в год**

№ п/п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	2	3
1	Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	до 26,1