



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 1 июня 2026 г. № 239-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений Брянской области в сфере молодежной политики

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений Брянской области в сфере молодежной политики.

2. Управлению молодежной политики Брянской области совместно с департаментом социальной политики и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений Брянской области в сфере молодежной политики.

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 25 декабря 2025 года.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Свинцова В.А.

Временно исполняющий
обязанности Губернатора



Е.В. Ковальчук

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 1 июня 2026 г. № 239-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных
учреждений Брянской области в сфере молодежной политики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений Брянской области в сфере молодежной политики (далее – Положение, государственные учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Брянской области, нормативными правовыми актами Правительства Брянской области, настоящим Положением.

1.3. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников государственных учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников государственных учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. 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 каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной

платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.6. Годовой фонд оплаты труда работников государственных учреждений формируется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.7. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.9. Месячная заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок оплаты труда работников государственных учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в локальных нормативных актах, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в Положении.

Положением устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (выполняемых профессий рабочих) к квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп, утверждаемых в установленном порядке. Если должности служащих не включены в профессиональные квалификационные группы, то размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. С учетом условий оплаты труда работникам государственных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.4. Работникам государственных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группами и квалификационным уровням:

2.5.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
3 квалификационный уровень	системный администратор	9 311

2.5.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по работе с молодежью	7 963

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	аналитик, психолог, бухгалтер, экономист, юрист-консультант	8 232
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 334

2.5.3. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа, профессиональный квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	7 762
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 829
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	7 895

	справочником работ и профессий рабочих	
--	--	--

2.5.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Начальник отдела – руководитель ресурсного центра добровольчества	10 930
Начальник отдела – руководитель центра патриотического воспитания	10 930

2.6. Индексация заработной платы осуществляется путем индексации окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

3.2. В государственных учреждениях могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. Работникам государственных учреждений при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам государственных учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время работникам государственных учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.2.4. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам государственных учреждений производится в повышенном размере и устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. Перечень выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Работникам государственных учреждений могут осуществляться следующие выплаты стимулирующего характера:

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

надбавка за наличие ведомственных наград;

надбавка за выслугу лет;

премия по итогам работы за соответствующий период времени – за год, квартал, месяц.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя государственного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственным учреждением на оплату труда работников.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников государственных учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в зависимости от достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности.

Критерии оценки эффективности (целевые показатели эффективности) утверждаются:

для государственного учреждения в целом (в целях оценки деятельности и определения размера выплат руководителю) – на основании приказа органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для работников – на основании приказа государственного учреждения.

4.3. Премия за высокие результаты работы выплачивается работникам государственных учреждений одновременно при награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Почетной грамотой и благодарностью Федерального агентства по делам молодежи, Почетной грамотой Губернатора Брянской области, Почетной грамотой Брянской областной Думы.

Конкретный размер премии за высокие результаты работы определяется в процентном отношении к должностному окладу и устанавливается:

руководителю государственного учреждения – на основании приказа органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

работникам государственного учреждения – на основании приказа государственного учреждения.

4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам государственных учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, своевременность и качественное выполнение работ:

за выполнение особо важных и срочных работ;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа государственного учреждения среди молодежи;

за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения государственного учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается по решению руководителя государственного учреждения с учетом результатов работы за счет экономии фонда оплаты труда.

Руководителю государственного учреждения премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается на основании приказа учредителя.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ определяется локальным нормативным актом государственного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.5 Ежемесячная надбавка за наличие ведомственных наград – почетного знака устанавливается в размере 10 процентов к должностным окладам работников государственных учреждений, имеющих почетный знак Федерального агентства по делам молодежи.

Надбавка за наличие почетного знака устанавливается со дня награждения почетным знаком.

Надбавка за награждение почетным знаком устанавливается:

руководителю государственного учреждения – на основании приказа органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

работникам государственного учреждения – на основании приказа учреждения.

4.6. Работникам государственных учреждений в зависимости от стажа работы к окладу (должностному окладу) устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Размер надбавки устанавливается приказом руководителя на основании протоколов комиссии по установлению стажа работы.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются:

а) для основного персонала государственных учреждений – стаж работы по специальности, время работы в организациях или учреждениях в сфере молодежной политики, а также в иных отраслях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности;

б) для вспомогательного и административно-управленческого персонала – общий трудовой стаж;

в) для всех работников государственных учреждений в стаж работы учитывается:

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки за выслугу лет;

время нахождения граждан на военной службе в соответствии со статьями 10, 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Перечень должностей (профессий), относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу, а также перечень должностей (профессий) из числа вспомогательного персонала, которым устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет, утверждается приказом учредителя.

Основным документом, подтверждающим стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца и (или) сведения о трудовой деятельности.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа работы по специальности для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы) в должностях, которые включаются в этот стаж.

При увеличении стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, надбавка устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в государственном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, то надбавка устанавливается после окончания соответствующего отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период нахождения в служебной командировке, а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника, то ему устанавливается надбавка со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Если работник отработал неполный календарный месяц, надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

4.7. Премия по итогам работы за соответствующий период времени (за год, квартал, месяц) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде в зависимости от достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед государственным учреждением.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются коллективным договором государственного учреждения или локальным актом государственного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается по результатам оценки на основании соответствующих критериев.

Критерии для руководителя государственного учреждения утверждаются приказом органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, для остальных работников – приказом государственного учреждения.

Премия по итогам работы за соответствующий период времени (за год, квартал) выплачивается с учетом результатов работы за счет экономии фонда оплаты труда.

При установлении премиальных выплат учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководителей;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение и превышение плановых показателей работы;

своевременное и качественное выполнение поручений и заданий учредителя;

целевое и эффективное использование средств и закрепленного имущества;

соблюдение требований законодательства Российской Федерации и Брянской области;

соблюдение порядков и сроков представления отчетности;

иные показатели (критерии), установленные локальным актом государственного учреждения.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере:

руководителю учреждения – на основании приказа органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

работникам государственного учреждения – на основании приказа государственного учреждения.

Премии по итогам работы за соответствующий период времени (год, квартал, месяц) выплачиваются работникам государственных учреждений,

проработавшим в государственных учреждениях полный календарный учетный период (год, квартал, месяц соответственно), за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

Работникам государственных учреждений, вновь поступившим на работу и проработавшим неполный учетный период (год, квартал, месяц соответственно), премии по итогам работы за соответствующий период времени (год, квартал, месяц) выплачиваются в размере, пропорциональном отработанному ими времени.

5. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений

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

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

Критерии для оценки масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственного учреждения для отнесения по группам государственных учреждений содержатся в приложении к Положению.

Размеры должностных окладов руководителей по группам государственных учреждений

Группа государственных учреждений	Оклад (должностной оклад), рублей
I	41 492
II	27 929

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких государственных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом исполнительной власти Брянской области, осуществляющем функции и полномочия учредителя соответствующих государственных учреждений, в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников государственного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера

тера на среднемесячную заработную плату работников этого государственного учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 года № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю государственного учреждения орган исполнительной власти Брянской области, в ведении которого находится государственное учреждение, должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений устанавливаются приказом органа исполнительной власти Брянской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в соответствии с разделом 3 Положения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям государственных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 Положения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых нормативным актом учредителя.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей государственных учреждений.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения определяются в соответствии с локальным нормативным актом государственного учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам государственных учреждений в соответствии с разделом 3 Положения, в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей

и главным бухгалтерам государственных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения. Заместителям руководителей выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям государственных учреждений.

6. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами государственных учреждений о выплатах социального характера, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.



Приложение
к Примерному положению об оплате труда
работников государственных автономных
и бюджетных учреждений Брянской области
в сфере молодежной политики

ГРУППЫ УЧРЕЖДЕНИЙ

в зависимости от критериев для оценки масштаба управления,
особенностей деятельности и значимости учреждения

Группы учреждений	Критерии особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления	
	Количество оказанных услуг (работ)* в год	Количество граждан в возрасте от 14 до 35 лет, вовлеченных в мероприятия, человек
I	свыше 100	не менее 250000
II	от 80 до 100	менее 250000

*Мероприятия и услуги (работы) в сфере молодежной политики, направленные на:

формирование системы развития талантливой и инициативной молодежи, создание условий для самореализации подростков и молодежи, развитие творческого, профессионального, интеллектуального потенциала подростков и молодежи;

вовлечение молодежи в инновационную, предпринимательскую, добровольческую деятельность, а также на развитие гражданской активности молодежи и формирование здорового образа жизни;

профилактику асоциального и деструктивного поведения подростков и молодежи, поддержку детей и молодежи, находящейся в социально опасном положении.

