



ПРАВИТЕЛЬСТВО МАГАДАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «24» июля 2026 г. № 411-пп
г. Магадан

О внесении изменений в постановление Правительства Магаданской области от 24 июля 2014 г. № 606-пп

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

1. Внести в постановление Правительства Магаданской области от 24 июля 2014 г. № 606-пп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных департаменту административных органов Магаданской области» следующие изменения:

в Примерном положении об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных департаменту административных органов Магаданской области, утвержденном указанным постановлением:

- в пункте 1.4 раздела 1 «Общие положения» слова «и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, установленных настоящим постановлением Правительства Магаданской области» заменить словами «и не могут быть ниже размеров минимальных окладов, установленных постановлением Правительства Магаданской области от 11 июня 2014 г. № 483-пп «О системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

- в разделе 2 «Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по должностям служащих»:

пункт 2.1 изложить в следующей редакции:

«2.1. Размеры окладов работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих		
Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам	Размер оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	24 018
ПКГ должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	документовед, юрисконсульт, экономист	27 008
2 квалификационный уровень	юрисконсульт II категории	28 558
3 квалификационный уровень	бухгалтер I категории, экономист I категории	29 808

4 квалификационный уровень	ведущий эксперт, бухгалтер, юрисконсульт, экономист	ведущий ведущий ведущий	31 458
----------------------------	---	-------------------------	--------

»;

пункт 2.2 изложить в следующей редакции:

«2.2. Размеры окладов специалистов и служащих, не включенных в ПКГ:

Перечень должностей	Размер оклада (рублей)
1	2
заместитель начальника отдела	32 508
начальник отдела	34 912

»;

в пункте 2.3 слово «архивов» заменить словами «государственных архивов»;

пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

«2.4. Размеры окладов работников государственных архивов:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников государственных архивов		
Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам	Размер оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	архивист	22 668
2 квалификационный уровень	архивист II категории	24 415
3 квалификационный уровень	архивист I категории, хранитель фондов	25 723
4 квалификационный уровень	ведущий методист, ведущий архивист	27 488

5 квалификационный уровень	главный архивист, главный палеограф	29 032
ПКГ должностей служащих четвёртого уровня		
1 квалификационный уровень	начальник отдела архива, заведующий архивохранилищем	30 199
2 квалификационный уровень	главный хранитель фондов	32 401

».

пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

«2.5. При установлении условий оплаты труда работникам Учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.»;

пункт 2.6 изложить в следующей редакции:

«2.6. При установлении условий оплаты труда работникам Учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.»;

пункты 2.7 - 2.8 признать утратившим силу;

- в разделе 4 «Выплаты компенсационного характера»:

пункт 4.1 изложить в следующей редакции:

«4.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

2) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от работы, определённой трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5) выплаты за работу по наставничеству в сфере труда.»;

пункт 4.9 изложить в следующей редакции:

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

Размер выплат за работу по наставничеству не может превышать 10% от оклада (должностного оклада).

Размер и порядок выплаты за наставничество устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

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

Рекомендуемый срок наставничества - от одного до трёх месяцев.»;

- дополнить пунктом 4.10 следующего содержания:

«4.10. Выплаты компенсационного характера 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.»;

- раздел 5 «Выплаты стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«5. Выплаты стимулирующего характера»

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на поощрение профессионального роста, стимулирования 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 устанавливаются 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. Надбавку за стаж работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать работникам Учреждений в зависимости от общего стажа работы по соответствующей профессии, должности, стажа по иным профессиям и должностям, с учётом приобретённых навыков и опыта работы, непосредственно необходимых работнику для выполнения должностных обязанностей, а также от стажа работы в соответствующей отрасли.

5.4. Для объективного учёта периодов, включаемых в расчёт 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, иные документы, позволяющие оценить необходимые навыки и опыт работы).

5.5. Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, создаваемой в Учреждении.

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

5.7. Предельные размеры надбавки за стаж работы к окладу (должностному) окладу, ставке заработной платы составляют:

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

5.8. 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.

5.9. 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 постановлением.

Надбавка за стаж работы 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.

5.10. 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.

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

5.12. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются с учётом разрабатываемых областным государственным учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

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

1) по итогам работы за месяц – не более 100 % от оклада (должностного оклада), ставки 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.

5.14. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ, порученных работнику в соответствии с приказом руководителя Учреждения по согласованию с руководителем департамента административных органов Магаданской области.

5.15. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в областных государственных 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 устанавливается 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). 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 учётом 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:

Муниципальные образования Магаданской области (за исключением Северо-Эвенского муниципального округа)		Северо-Эвенский муниципальный округ Магаданской области	
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	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	3	4
80 %	0 %	100 %	0 %
70 %	4 %	90 %	3 %
60 %	8 %	80 %	8 %
50 %	13 %	70 %	12 %
40 %	19 %	60 %	17 %
30 %	25 %	50 %	22 %
20 %	31 %	40 %	28 %
10 %	38 %	30 %	35 %
0	47 %	20 %	42 %
		10 %	50 %
		0	58 %

5.16. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда трудовыми договорами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.».

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

Губернатор
Магаданской области

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop on the left and a series of smaller, connected strokes on the right.

С.К. Носов