



Правительство Нижегородской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.12.2025

№ 787

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания» (код 56.29)

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

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания» (код 56.29).

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2026 г. и подлежит официальному опубликованию.

И.о.Губернатора



А.Н.Гнеушев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Нижегородской области
от 26.12.2025 № 787

Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания» (КОД 56.29)

I. 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».

1.2. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер, разработано для использования при подготовке государственным бюджетным учреждением Нижегородской области «Губернское кафе» (далее – учреждение), функции и полномочия учредителя которого осуществляет управление делами Правительства Нижегородской области, положения о системе оплаты труда работников учреждения.

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

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) 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);

д) 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);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

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

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

и) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.4. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) работников, занимающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров должностных окладов, минимальных размеров ставок заработной платы, установленных, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 г. № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области» (далее – постановление № 403).

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ должностные оклады работников, занимающих должности служащих, ставки заработной платы работников, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной плат.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.12 настоящего Примерного положения руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.12 настоящего Примерного положения руководителем учреждения с учетом пунктов 2.2, 2.3 настоящего Примерного Положения.

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.9. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с управлением делами Правительства Нижегородской области и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатная численность работников учреждения 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).

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

1.11. Управление делами Правительства Нижегородской области 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, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

1.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области (далее – государственные гражданские служащие) и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в управлении делами Правительства Нижегородской области.

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).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в управлении делами Правительства Нижегородской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в управлении делами Правительства Нижегородской области на установленную численность государственных гражданских служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в управлении делами Правительства Нижегородской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится управлением делами Правительства Нижегородской области до руководителя учреждения.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- должностной оклад по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, ставку заработной платы по ПКГ профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.1.3. Настоящим Примерным положением работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ «Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», Минимальный размер должностного оклада – 7 751 руб.			
1	администратор	1,98	15 347
2	заведующий складом, старший администратор	2,12	16 432
3	начальник хозяйственного отдела	2,30	17 827
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», Минимальный размер должностного оклада – 9302 руб.			
1	юрисконсульт	1,98	18 418
3	бухгалтер 1 категории	2,12	19 720
Должности в соответствии с профессиональным стандартом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» Минимальный размер должностного оклада – 6 178 руб.			
5	специалист по закупкам	1,749	10 805

2.1.4. Применение повышающих коэффициентов к минимальному размеру должностного оклада по ПКГ образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в абсолютном и (или) процентном отношении к должностному окладу.

2.1.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к установленным постановлением № 403 минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» (таблицы 1, 2):

таблица 1

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Профессии рабочих, занятых хозяйственным обеспечением, отнесенные к	Повышающий коэффициент по профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы, руб.
--------------------------	-------------------------	---	-------------------------------------	---	-------------------------------

		ПКГ			
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», Размер минимальной ставки заработной платы - 5 708 руб.					
1	1	грузчик, уборщик производственных помещений	1,0	2,65	15 126
1	2	кухонный рабочий, кладовщик, мойщик посуды	1,04	2,65	15 731
1	3	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, буфетчик, контроллер-кассир	1,09	2,65	16 488
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», Размер минимальной ставки заработной платы 6 474 руб.					
1	4	контроллер-кассир	1,0	2,65	17 156
2	6	водитель автомобиля	1,23	2,65	21 102

таблица 2

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, занятых хозяйственным обеспечением, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент по профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы, руб.
Должности в соответствии с профессиональным стандартом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. №115н «Об утверждении профессионального стандарта «Официант, бармен»» Минимальный размер должностного оклада – 6 474 руб.				
6	администратор зала	1,11	2,65	19 043
Должности в соответствии с профессиональным стандартом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 г. №113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»» Минимальный размер должностного оклада – 6 474 руб.				
4	повар	1,09	2,95	20 817
5	су-шеф, бригадир поваров	1,11	2,95	21 199
6	шеф-повар	1,23	2,95	23 491
Должности в соответствии с профессиональным стандартом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 декабря 2015 г. №914н				

«Об утверждении профессионального стандарта «Пекарь» Минимальный размер должностного оклада – 6 474 руб.				
4	пекарь	1,11	2,95	21 199
Должности в соответствии с профессиональным стандартом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 сентября 2015 г. № 597н «Об утверждении профессионального стандарта «Кондитер» Минимальный размер должностного оклада – 6 474 руб.				
4	кондитер	1,23	2,95	23 491

2.1.6. Применение повышающего коэффициента в зависимости от профессии и повышающего коэффициента специфики учреждения к минимальной ставке заработной платы по ПКГ образует ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в абсолютном и (или) процентном отношении к ставке заработной платы.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2. Компенсационные выплаты, указанные в подпункте 2.2.1 пункта 2.2 настоящего Примерного положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по ПКГ в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы 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 устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

2.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается с учетом статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.6. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.7. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.2.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада, ставки заработной платы за день или час работы) сверх должностного оклада, ставки заработной платы, 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 должностного оклада, ставки заработной платы за день или час работы) сверх должностного оклада, ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Часы, отработанные в выходные дни (по графику), оплачиваются в одинарном размере.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.12 настоящего Примерного положения коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны работнику.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя учреждения - управлением делами Правительства Нижегородской области;

в отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера - руководителем учреждения.

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

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад конкретного работника указанной категории определяется трудовым договором.

3.4. 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».

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.6. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются управлением делами Правительства Нижегородской области в соответствии с настоящим Примерным положением.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается:

- рост 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;
- выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством).

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением.

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

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется управлением делами Правительства Нижегородской области 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».

3.9. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется управлением делами Правительства Нижегородской области 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.

3.10. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения управление делами Правительства Нижегородской области должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного пунктом 3.8 настоящего Примерного положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных в настоящем пункте целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540.

3.12. По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется за период фактической работы учреждения.

3.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря

2016 г. № 907 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации».

IV. Иные вопросы оплаты труда

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год и на плановый период исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания в размере 29 должностных окладов, ставки заработной платы по должностям служащих и профессиям рабочих, предусмотренным штатным расписанием по бюджетной деятельности. Штат численности за счет средств областного бюджета составляет не более 6 единиц. Фонд оплаты труда для указанной численности распределяется следующим образом: не более 30% за счет средств областного бюджета, не менее 70% за счет внебюджетных источников.

4.3. В связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику по личному заявлению работника выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов, ставок заработной платы. Выплата материальной помощи в год приема на работу производится пропорционально времени исполнения работником трудовых обязанностей до окончания календарного года.

4.4. В пределах средств фонда оплаты труда по заявлению работника оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами, а также в связи со свадьбой, рождением ребенка, выходом на пенсию, в связи со стихийным бедствием, болезнью работника или его близких (родители, дети, супруг, супруга), смертью близких и по другим уважительным причинам, подтвержденным документами. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

4.5. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 4.4 настоящего Примерного положения, выплачивается независимо от фактически отработанного работником в календарном году времени.

4.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.
