



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
(РОСМОЛОДЕЖЬ)**

П Р И К А З

25 августа 2025 г.

№ 328

Москва

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников федеральных государственных
бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Федеральному
агентству по делам молодежи**

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, п р и к а з ы в а ю:

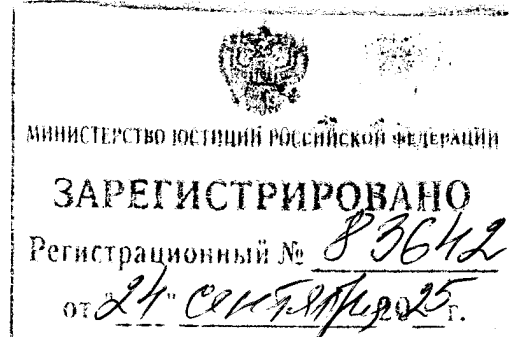
1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по делам молодежи (далее – Примерное положение).

2. Признать утратившим силу приказ Федерального агентства по делам молодежи от 18 июля 2019 г. № 239 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по делам молодежи» (зарегистрирован Минюстом России 3 октября 2019 г., регистрационный № 56125).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель

Г.А. Гуров



УТВЕРЖДЕНО
приказом Федерального агентства
по делам молодежи
от «25» августа 2025 г. № 328

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНЫХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ФЕДЕРАЛЬНОМУ
АГЕНТСТВУ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по делам молодежи (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

2. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для использования при подготовке федеральными государственными бюджетными и автономными учреждениями, подведомственными Федеральному агентству по делам молодежи (далее – Учреждения), положений о системе оплаты труда работников соответствующих Учреждений.

3. Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 822)¹;

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 818)²;

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

е) мнения представительного органа работников.

5. Штатное расписание Учреждений утверждается его руководителем и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного Учреждения.

6. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих Учреждениям из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Заработная плата работников Учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда

¹ Зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

² Зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714).

не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Федерального агентства по делам молодежи (далее – гражданские служащие и работники Росмолодежи).

10. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников Росмолодежи определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников Росмолодежи на установленную численность гражданских служащих и работников Росмолодежи и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Росмолодежью до руководителя Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений 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).

11. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждений осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда гражданских служащих и работников центрального аппарата Росмолодежи.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

12. Установление окладов (должностных окладов) осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от сложности выполняемых работ за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13. Сложность выполняемых работ определяется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

14. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений

рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ). В случае если должности (профессии) работников Учреждения, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими:

а) должностей руководителей, специалистов, служащих к профессиональным квалификационным группам, 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»³;

б) профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»⁴.

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

15. С учетом финансового обеспечения выполнения Учреждениями государственного задания может производиться корректировка размеров минимальных окладов (должностных окладов) работников Учреждений, указанных в пункте 2.3 настоящего Примерного положения, в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах окладов.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей (профессий), включаемых в штатное расписание Учреждений, соответствующих уставным целям Учреждений и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

³ Зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858, с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

⁴ Зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861, с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

и служащих или профессиональных стандартах.

Дифференциация должностей (профессий) осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, при выполнении работы по соответствующей профессии или специальности.

16. При условии наличия необходимого объема финансовых средств работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носит стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – не более 1,5.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

17. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. Работникам Учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 822, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

18.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяются по итогам проведения специальной оценки условий труда.

Руководителю Учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях

в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

18.2. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

18.3. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, приказом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

18.4. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

18.5. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, приказом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

18.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждений.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

19. В Учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

20. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников).

21. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

22. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях,

утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 818, работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом объема и важности выполняемой работы, сроков и качества ее выполнения, а также других факторов. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) (от 20 до 100 процентов).

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется учитывать:

- а) личный вклад работника в подготовку мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;
- б) участие работника в мероприятиях по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем, программно-технических средств, а также информационных ресурсов Федерального агентства по делам молодежи и Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- в) личный вклад работника в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед Учреждением, в том числе участие в комиссиях, рабочих группах;
- г) выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- д) участие в разработке и реализации национальных проектов и мероприятий государственных программ, федеральных и региональных целевых программ в сфере деятельности Учреждения;
- е) иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для установления работникам Учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт Учреждения с указанием размера выплаты конкретному работнику и срока ее осуществления.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть пересмотрен или отменен локальным нормативным актом Учреждения.

24. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения с учетом личного вклада в общие результаты работы. Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается

в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) (от 10 до 50 процентов).

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты за качество выполняемых работ:

а) за профессиональное мастерство (работникам Учреждения из числа рабочих);

б) за соблюдение сроков и обеспечение надлежащего качества выполнения работ;

в) за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

25. Выплаты к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении. Рекомендуемые размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада):

а) при стаже работы от 1 года до 5 лет – до 10 %;

б) при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 15 %;

в) при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 20 %;

г) при стаже работы свыше 15 лет – 30 %.

26. Премии по итогам работы выплачиваются в целях поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий).

Рекомендуется устанавливать следующие критерии оценки качества труда и показателей эффективности деятельности работников Учреждения:

а) результаты работы структурного подразделения Учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

б) добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

в) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе по приносящей доход деятельности;

г) качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;

д) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

е) соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;

ж) участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

з) отсутствие выговоров, замечаний за несоблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, трудовых договорах, приказе Учреждения по вопросам оплаты труда

в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

27. Размер премии по итогам работы определяется в абсолютном значении.

28. Премирование работников Учреждения производится по решению руководителя Учреждения:

а) заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю – непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя;

в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Основанием для выплаты премии работникам Учреждения является локальный нормативный акт Учреждения с указанием размера премии конкретному работнику Учреждения.

При премировании по итогам работы учитываются показатели эффективности деятельности работников Учреждений, указанные в трудовом договоре.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

29. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы 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».

30. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

32. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

33. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Примерного положения.

34. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по решению Федерального агентства по делам молодежи с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждений и работы его руководителя.

35. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с главой IV настоящего Примерного положения.