



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

г. Якутск

Дьокуускай к.

от 30 августа 2022 г. № 529

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия)

В соответствии со статьями 144, 130 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих», в целях обеспечения социальных гарантий и установления условий оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия), Правительство Республики Саха (Якутия) п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия).

2. Руководителям подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия) государственных казенных и бюджетных учреждений обеспечить реализацию настоящего постановления.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Республики Саха (Якутия) при разработке нормативных правовых актов об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих отдельные государственные полномочия по поддержке сельскохозяйственного производства, руководствоваться настоящим постановлением.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) Никифорова М.В.

5. Опубликовать настоящее постановление в официальных средствах массовой информации.

Председатель Правительства
Республики Саха (Якутия)



А. ТАРАСЕНКО



УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 30 августа 2022 г. № 529

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников государственных
учреждений, подведомственных Министерству
сельского хозяйства Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации России 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», от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы», постановлений Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих».

Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственных казенных учреждений, формируемой из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета, и государственных бюджетных учреждений, формируемой из средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг

(работ). Заработная плата работников (без учета премии), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Система оплаты труда включает в себя: оклады работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ); размеры выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат; условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год. Выплаты производятся в течение календарного года исходя из фактических потребностей в пределах годового фонда оплаты труда:

- по казенным учреждениям – за счет бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на оплату труда;

- по бюджетным учреждениям – за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и поступлений от приносящей доход деятельности. От приносящей доход деятельности на повышение заработной платы в размере не менее 30 процентов.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

Соотношение постоянной части заработной платы в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляет до 60 процентов и переменной ее части в виде выплат стимулирующего и компенсационного характера не менее 40 процентов в структуре заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, устанавливается Министерством сельского хозяйства Республики Саха (Якутия) (далее – Министерство).

Заработная плата работника состоит из должностного оклада, установленного в соответствии с ПКГ, выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

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

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;

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

Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников на основании перечня показателей эффективности определяется локальными актами учреждения. При этом выработка и принятие решений по

распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников также должны осуществляться с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзных организаций.

Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

2. Порядок и условия оплаты труда работников сельского хозяйства

2.1. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», и устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	5
Должности работников сельского хозяйства второго уровня	1 квалификационный уровень	6 912
	2 квалификационный уровень	7 155
	3 квалификационный уровень	7 406
	4 квалификационный уровень	7 667
Должности работников сельского хозяйства третьего уровня	1 квалификационный уровень	7 512
	2 квалификационный уровень	7 736
	3 квалификационный уровень	7 970
	4 квалификационный уровень	8 207
Должности работников сельского хозяйства	1 квалификационный уровень	9 446
	2 квалификационный уровень	10 012

хозяйства четвертого уровня		
-----------------------------	--	--

В целях определения размеров окладов устанавливается приравнивание отдельных должностей работников учреждений к профессиональным квалификационным группам и уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

Таблица 2

Наименование должности	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Агрохимик	третий уровень	первый уровень	7 512
Агрохимик 2 категории	третий уровень	второй уровень	7 736
Агрохимик 1 категории	третий уровень	третий уровень	7 970
Ведущий агрохимик	третий уровень	четвертый уровень	8 207
Главный агрохимик	четвертый уровень	первый уровень	9 446
Старший ветеринарный врач, заведующий ветеринарным участком; заведующий ветеринарной лечебницей; заведующий лабораторией ветеринарно-санитарной экспертизы;	четвертый уровень	первый уровень	9 446

заведующий группой ветеринарных мероприятий; заведующий отделом; начальник отдела; директор ветеринарно-испытательной лаборатории; заведующий филиалом			
Специалист сельского хозяйства на поселенческом уровне	третий уровень	четвертый уровень	8 207

2.2. Настоящим Положением работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;

доплата за работу в сельской местности и арктических районах (улусах);

премиальные выплаты по итогам работы;

надбавка за специфику работы;

надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

персональная надбавка.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Руководитель учреждения не вправе производить выплаты стимулирующего характера сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

Размеры и иные условия приведены в пунктах 2.3-2.9 настоящего раздела Положения.

2.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего стажа работы по специальности в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – от 1 до 10 процентов;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – от 11 до 15 процентов;
 при выслуге лет - от 10 до 15 лет – от 16 до 20 процентов;
 при выслуге лет свыше 15 лет – от 21 до 30 процентов.

2.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается для работников, которым они присвоены, в следующих размерах:

почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия – от 1 до 10 процентов;

кандидаты наук – от 1 до 5 процентов;

доктора наук – от 1 до 10 процентов.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавка к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.5. Доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается пропорционально отработанному времени всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) в размере:

за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов – 700 рублей;

за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), – 500 рублей.

2.6. Надбавка за специфику работы устанавливается в зависимости от специфики отрасли, в которой осуществляет свою деятельность учреждение, и от значимости, сложности в выполнении своих функций соответствующего структурного подразделения.

Надбавка за специфику работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда с согласованием с ГРБС.

Размер надбавки за специфику работы устанавливается в размере до 100 процентов к окладу.

2.7. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от степени интенсивности выполняемых функций сотрудником.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается в размере до 150 процентов к окладу.

2.8. В случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная надбавка.

Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

2.10. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Размеры окладов работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с 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» и постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по

профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих»:

Таблица 3

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 803
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 900
	2 квалификационный уровень	5 995
	3 квалификационный уровень	6 479
	4 квалификационный уровень	6 769
	5 квалификационный уровень	7 253
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	7 349
	2 квалификационный уровень	7 640
	3 квалификационный уровень	8 221
	4 квалификационный уровень	8 704
	5 квалификационный уровень	9 671
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 863
	2 квалификационный уровень	10 154
	3 квалификационный уровень	10 347

Размер оклада заместителя начальника структурного подразделения (отдела) устанавливается на 5-10 процентов ниже размера оклада начальника соответствующего структурного подразделения (отдела).

Размер оклада служащего в должности «Инженер по промышленной безопасности» определяется на основе ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» к второму квалификационному уровню.

3.2. Настоящим Положением работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;

доплата за работу в сельской местности и арктических районах (улусах);

премиальные выплаты по итогам работы;

надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

персональная надбавка.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Руководитель учреждения не вправе производить выплаты стимулирующего характера сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

Размеры и иные условия приведены в пунктах 3.3-3.8 настоящего раздела Положения.

3.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, в зависимости от общего стажа работы по специальности. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – от 1 до 10 процентов;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – от 11 до 15 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – от 16 до 20 процентов;

при выслуге лет свыше 15 лет – от 21 до 30 процентов.

3.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается для работников, которым они присвоены, в следующих размерах:

почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия – от 1 до 10 процентов;

кандидаты наук – от 1 до 5 процентов;

доктора наук – от 6 до 10 процентов.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавка к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяется по основной работе только по одному из оснований.

3.5. Доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается пропорционально отработанному времени всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) в размере:

за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов – 700 рублей;

за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), – 500 рублей.

3.6. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от степени интенсивности выполняемых функций сотрудником.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность устанавливается в размере до 150 процентов к окладу.

3.7. В случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная надбавка.

Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

3.9. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников учреждений, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих»:

Таблица 4

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 061
	2 квалификационный уровень	5 328
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 981
	3 квалификационный уровень	6 234
	4 квалификационный уровень	6 447

Размер оклада работников, выполняющих работы по профессиям «Машинист насосных установок», «Санитар ветеринарный», определяется на основе приравнивания профессии к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» к первому квалификационному уровню, утвержденной приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29

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

Размер оклада работников, выполняющих работы по профессиям «Машинист насосных установок 3-го разряда», «Машинист компрессорных установок 2 разряда», «Оператор котельной», «Аппаратчик воздухоразделения 2 разряда», определяется на основе приравнивания профессии к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» к первому квалификационному уровню, утвержденной приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размер оклада работников, выполняющих работы по профессии «Санитар ветеринарный», определяется на основе приравнивания профессии к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» к первому квалификационному уровню, утвержденному приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.2. Настоящим Положением работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- доплата за работу в сельской местности и арктических районах (улусах);
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- персональная надбавка.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия приведены в пунктах 4.3-4.8 настоящего раздела Положения.

4.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – от 1 до 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – от 6 до 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 5 лет – от 11 до 15 процентов.

4.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается для работников, которым они присвоены, в следующих размерах:

почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия – от 1 до 10 процентов;

кандидаты наук – от 1 до 5 процентов;

доктора наук – от 6 до 10 процентов.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавка к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяется по основной работе только по одному из оснований.

4.5. Доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается пропорционально отработанному времени всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) в размере:

за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов – 700 рублей;

за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), – 500 рублей.

4.6. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

имеющим 1 класс – до 25 процентов;

имеющим 2 класс – до 10 процентов.

Классы квалификации «Водитель автомобиля 2-го класса», «Водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

4.7. Надбавка за специфику работы устанавливается в зависимости от специфики отрасли, в которой осуществляет свою деятельность учреждение, и от значимости, сложности в выполнении своих функций соответствующего структурного подразделения.

Надбавка за специфику работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита

бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда с согласованием с ГРБС.

Размер надбавки за специфику работы устанавливается в размере до 100 процентов к окладу.

4.8. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от степени интенсивности выполняемых функций сотрудником.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного лимита бюджетных ассигнований (обязательств) по фонду оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность устанавливается в размере до 150 процентов к окладу.

4.9. В случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная надбавка.

Размер персональной надбавки определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий и персональной надбавки), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.10. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

4.11. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного характера и премии.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется согласно трудовому договору. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, и коэффициента кратности:

$$ДО_r = ЗП(О)_{ср} \times K,$$

где:

ДО_р – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)_{ср} – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K – коэффициент кратности.

Коэффициент кратности устанавливается ведомственным актом Министерства и определяется в трудовых договорах.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей в соответствии с утвержденными критериями определения окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров структурных подразделений.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

5.6. Конкретные размеры предельного уровня соотношения устанавливаются в трудовых договорах руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.

5.7. К основному персоналу работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения относятся следующие должности:

Таблица 5

Учреждение	Основная категория
------------	--------------------

Учреждения по управлению мелиорацией земель	Ведущий мелиоратор, инженеры-мелиораторы всех категорий
Учреждения по растениеводству	Агрохимики всех категорий, агрономы всех категорий
Учреждения в сфере единого заказчика по строительству	Инженеры всех категорий, ведущий эксперт
Учреждения по животноводству	Зоотехники всех категорий, дояр, животновод, ветеринарный врач I категории, инженеры всех категорий
Учреждение по центру ресурсного обеспечения агропромышленного комплекса Республики Саха (Якутия)	Экономисты всех категорий, ведущие бухгалтеры, бухгалтер, инженер по технической защите информации, ведущий системный администратор, системный администратор, ведущий инженер-программист, инженер-программист, системные аналитики, экономический аналитик, специалист по связям с общественностью
Учреждения ветеринарии	Ветеринарные врачи всех категорий, ветеринарный фельдшер
Учреждение централизованной бухгалтерии и противоэпизоотического мониторинга	Бухгалтеры всех категорий, экономисты всех категорий, ветеринарные врачи всех категорий, ветеринарные фельдшеры
Учреждение пищевой технологии	Инженер-технолог всех категорий, инженер по качеству всех категорий, инженер по наладке и испытанию всех категорий, инженер по комплектации оборудования всех категорий, механик, инженер-лаборант всех категорий, старший лаборант, лаборант

5.8. При расчете средней заработной платы работников основного персонала в целях определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты, материальная помощь работников, относимых к основному персоналу.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и повышающих коэффициентов к окладам работников основного персонала учреждения за фактически отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени.

5.9. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.10. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в соответствии с Положением о премировании руководителей учреждений, утверждаемым локальным нормативным актом Министерства.

5.11. Порядок и критерии выплаты руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам премии ежегодно устанавливаются Министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.12. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

5.13. Руководитель учреждения не представляется к премированию: при наличии дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

при наличии перерасхода фонда оплаты труда, несоблюдении норм данного Положения и нецелевом использовании средств.

5.14. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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);

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

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 30 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 24 процентов к окладу.

Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении специальной оценки условий труда и применения перечней работ с тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться надбавки и доплаты за условия труда, а также размеры этих надбавок, доплат в зависимости от фактического состояния условий труда определяются в установленном порядке на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются приказом начальника учреждения.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда на основании Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, осуществление соответствующих выплат не производится.

6.6. Водителям автомобилей могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

за ненормированный рабочий день – в размере до 50 процентов к окладу;

за выполнение всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специалиста по ремонту автомобилей – в размере до 50 процентов к окладу.

6.7. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права.

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий

праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7. Премирование

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии:

- ежемесячная премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.2. Премирование по итогам работы направлено на стимулирование работника к качественному результату труда.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.4. Премирование работников государственных бюджетных (автономных) учреждений осуществляется в размере не менее 10 процентов фонда оплаты труда, выделяемых на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ).

Премирование работников государственных казенных учреждений осуществляется в пределах объема средств в размере не менее 10 процентов фонда оплаты труда, сформированного из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета.

7.5. Порядок и условия премирования по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим критерии и показатели для премирования работников. Конкретный размер премии может определяться как в процентах,

так и в абсолютном размере по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

7.6. Главный распорядитель передает лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование работников казенных учреждений, и средства субсидии на иные цели в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, предусмотренные на премирование работников бюджетных и автономных учреждений, при соблюдении следующих условий:

сокращение неэффективных расходов, в том числе путем оптимизации штатной численности, соблюдение норм отраслевых положений (оптимальное соотношение административно-управленческого и прочего персонала), внедрение аутсорсинга, результативность мероприятий по ресурсоэнергосбережению;

улучшение качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с прошлым годом;

увеличение объема средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника за счет экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

8.2. За счет экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, руководителю учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Министерство на основании письменного заявления руководителя.

8.3. К заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные в соответствии нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия).

8.4. Индексация заработной платы работников учреждений производится в установленном законодательством порядке в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Республики Саха

(Якутия) о государственном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

8.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и премиальных выплат по результатам работы, в соответствии с локальными актами или коллективным договором учреждений по согласованию с Министерством.

8.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на исполнительные органы государственной власти Республики Саха (Якутия), а также обеспечивающих деятельность указанных исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия) (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы исполнительного органа государственной власти Республики Саха (Якутия), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений – Министерства сельского хозяйства Республики Саха (Якутия).

8.7. В связи с принятием настоящего Положения не допускается снижение уровня заработной платы работников государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Республики Саха (Якутия) (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), установленной до дня вступления его в силу, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

8.8. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, выплата заработной платы обеспечивается не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год.

8.9. В соответствии с пунктом 8.8 настоящего Положения, если уровень оплаты труда работника, ниже установленного минимального размера оплаты труда, ему устанавливается компенсационная доплата до установленного минимального размера оплаты труда, согласно статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации.
