



16.12.2024

702 №

16.12.2024

№ 702

Шупашкар хули

г. Чебоксары

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере инновационной деятельности в агропромышленном комплексе

Во исполнение Закона Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» Кабинет Министров Чувашской Республики **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере инновационной деятельности в агропромышленном комплексе.

2. Финансирование расходов в отношении работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере инновационной деятельности в агропромышленном комплексе, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Чувашской Республики государственным учреждениям Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Министерство сельского хозяйства Чувашской Республики.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2025 года.

Председатель Кабинета Министров
Чувашской Республики **О. Николаев**



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Кабинета Министров
Чувашской Республики
от 16.12.2024 № 702

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного учреждения
Чувашской Республики, занятых в сфере инновационной деятельности
в агропромышленном комплексе

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере инновационной деятельности в агропромышленном комплексе (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и устанавливает общие принципы оплаты труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, находящегося в ведении Министерства сельского хозяйства Чувашской Республики (далее соответственно – учреждение, Минсельхоз Чувашии), занятых в сфере инновационной деятельности в агропромышленном комплексе (далее также – работник учреждения).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Чувашской Республики, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Чувашской Республики, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в Минсельхозе Чувашии (далее – гражданские служащие и работники Минсельхоза Чувашии).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников Минсельхоза Чувашии определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников Минсельхоза Чувашии на установленную численность гражданских служащих и работников Минсельхоза Чувашии и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и еже-

годно не позднее 31 декабря текущего года доводится Минсельхозом Чувашии до руководителя учреждения.

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).

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов) (далее – должностной оклад), персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.2. Ежемесячный размер оплаты труда рассчитывается по формуле

$$ОТ = Д_о + Д_о \times Р_{пк} + Р_{кв} + Р_{св},$$

где:

ОТ – ежемесячный размер оплаты труда;

Д_о – размер должностного оклада работника учреждения согласно занимаемой должности;

Р_{пк} – размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу;

Р_{кв} – размер выплат компенсационного характера;

Р_{св} – размер выплат стимулирующего характера.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

2.1.4. Оплата труда работников учреждения, 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.

2.1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты

труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, работнику учреждения устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

2.1.6. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, занятых в сфере инновационной деятельности в агропромышленном комплексе, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
Секретарь руководителя, эксперт	5372
Эксперт II категории	5749
Эксперт I категории	6417
Инспектор по контролю за исполнением поручений	7754
Заместитель начальника отдела	7754
Аналитик, инженер-лаборант, инженер-метролог	4803
Инженер-энергетик	4346

2.1.7. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, занятых в сфере инновационной деятельности в агропромышленном комплексе, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий 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» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861).

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
-------------------------	--	--

Общепромышленные должности служащих второго уровня

2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3665
4 квалификационный уровень	механик	3665

Общепромышленные должности служащих третьего уровня

1 квалификационный уровень	бухгалтер	5372
	экономист	5372
	инженер-электроник (электроник)	4885
	юрисконсульт, переводчик, специалист по кадрам	4885
	инженер-программист (программист), специалист по закупкам, инженер БД	4803

Общепромышленные должности служащих четвертого уровня

1 квалификационный уровень	начальник отдела начальник лаборатории	8689
----------------------------	---	------

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
-------------------------	--	--

Общепромышленные профессии рабочих первого уровня

1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, дворник, охранник	3005
2 квалификационный уровень	старший уборщик служебных помещений, старший уборщик производственных помещений	3278

Общепромышленные профессии рабочих второго уровня

1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3750
	слесарь-сантехник	3665

2.1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения к должностным окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

2.2.2. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в пределах средств фонда оплаты труда.

2.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

2.3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в подпунктах 2.3.3–2.3.6 настоящего пункта.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учрежде-

ния, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование показателя	Критерий оценки
Достижение ключевых показателей, результатов, предусмотренных планами работы структурных подразделений	процент выполнения плана
Своевременное выполнение обработки запросов и проведение консультаций в качественном и количественном выражении, а также отсутствие претензий получателей услуг к качеству работы каждого работника учреждения	наличие (отсутствие) несвоевременно обработанных запросов, претензий к качеству работы
Персональный вклад работника учреждения в общие результаты деятельности учреждения, участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения, в подготовке выступлений на конференциях и семинарах	количество мероприятий, в которых работник учреждения принял участие
Освоение и внедрение инновационных форм и методов работы	количество инновационных форм и методов работы
Обеспечение экономии материалов и снижение затрат	отсутствие дополнительной потребности в материалах
Наличие публикаций, выступлений, освещение опыта работы учреждения на конференциях, семинарах, в средствах массовой информации, на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	количество публикаций (выступлений)
Повышение квалификации и (или) профессиональная подготовка работников учреждения, участие в семинарах, конференциях, стажировках	количество курсов повышения квалификации (семинаров, конференций, стажировок), в которых работник учреждения принял участие
Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения, надлежащее исполнение трудовых обязанностей	наличие (отсутствие) нарушений
Соблюдение профессиональной этики	наличие (отсутствие) замечаний

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бух-

галтеру выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие качество выполняемых работ:

Наименование показателя	Критерий оценки
Выполнение плановых заданий по оказанию услуг в рамках выполнения государственного задания учреждения	процент выполнения плана
Достижение плановых и нормативных показателей работы	процент выполнения показателей
Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других сведений	наличие (отсутствие) несвоевременно представленных отчетов

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ составляет 15 процентов от должностного оклада.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

2.3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

2.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения выплачиваются в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения.

Премияльные выплаты по итогам работы производятся как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета персонального повышающего коэффициента к должностному окладу.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работ-

ников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

2.3.8. К размерам должностных окладов предусматривается установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу принимается локальными нормативными актами учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

2.3.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 2,0.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплаты компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением, и выплат стимулирующего характера, предусмотренных абзацами четвертым и пятым подпункта 2.3.2 пункта 2.3 настоящего Положения.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным между Минсельхозом Чувашии и руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется приказом Минсельхоза Чувашии, согласованным с Министерством финансов Чувашской Республики, в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется приказом Минсельхоза Чувашии, согласованным с Министерством финансов Чувашской Республики, в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

При установлении условий оплаты труда руководителя учреждения Минсельхоз Чувашии должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

3.4. Руководителю учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера – премиальная выплата по итогам работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Порядок определения и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения по итогам работы, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя устанавливаются приказом Минсельхоза Чувашии.

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».

3.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.2. Экономия средств фонда оплаты труда работников учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения.

4.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников учреждения, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора или договора гражданско-правового характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в пределах четырех должностных окладов в год.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения при уходе в очередной отпуск, в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Минсельхоза Чувашии по его письменному заявлению.

V. Заключительные положения

5.1. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики.

5.2. При увеличении (индексации) должностных окладов работников учреждения размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
