



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
ПРАВИТЕЛЬСТВА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ И ПРАВИТЕЛЬСТВЭМ И  
УНАФЭ**

**КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ПРАВИТЕЛЬСТВОСУНУ  
БЕГИМИ**

25 декабря 2018 г.

№ 261-ПП

г. Нальчик

**Об отраслевой системе оплаты труда работников  
государственных казенных учреждений, подведомственных  
Управлению ветеринарии Кабардино-Балкарской Республики**

В соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 г. № 196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» Правительство Кабардино-Балкарской Республики **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Кабардино-Балкарской Республики.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Председателя Правительства Кабардино-Балкарской Республики – министра сельского хозяйства Кабардино-Балкарской Республики Говорова С.А.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2019 г.

Председатель Правительства  
Кабардино-Балкарской Республики



А.Мусуков

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Кабардино-Балкарской  
Республики  
от 25 декабря 2018 г. № 261-ПП

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников государственных**  
**казенных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии**  
**Кабардино-Балкарской Республики**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования отраслевой системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Кабардино-Балкарской Республики (далее – учреждения).

2. Отраслевая система оплаты труда включает:  
минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам;  
рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным требованиям;  
условия, размеры и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;  
условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;  
порядок формирования фонда оплаты труда;  
другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными федеральными нормативными актами, нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением.

4. Настоящее Положение для учреждений носит обязательный характер.

5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

6. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты

к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8. Управление ветеринарии Кабардино-Балкарской Республики устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых учредителем учреждения.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

10. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые  
размеры повышающих коэффициентов по должностям  
работников государственных казенных учреждений, подведомственных  
Управлению ветеринарии Кабардино-Балкарской Республики  
по профессиональным квалификационным группам**

11. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих:

11.1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	3087
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3142

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,80.

11.2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	3308

	рабочих, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, заведующий хозяйством	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3418
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3583
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3859

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - до 1,75.

12. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепромышленным должностям служащих:

12.1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь	3308
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3528

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - до 1,70.

12.2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, секретарь руководителя	3749
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование	3969

	«старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория	4189
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4410
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	4961

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 1,80.

### 12.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по кадрам, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	3969

2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	4190
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	4465
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4741
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	5071

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 2,5.

12.4. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела	5568
2 квалификационный уровень	главный механик, главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием	6505

	«главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации)	
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7166

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - до 2,5.

13. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников сельского хозяйства:

13.1. Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников сельского хозяйства  
второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	ветеринарный фельдшер	3308

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе работников сельского хозяйства второго уровня - до 1,8.

13.2. Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников сельского хозяйства  
третьего уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	ветеринарный врач, микробиолог, бактериолог, токсиколог	3859
2 квалификационный уровень	специалисты II категории: ветеринарный врач, микробиолог, бактериолог, токсиколог	4370
3 квалификационный уровень	специалисты I категории: ветеринарный врач, микробиолог, бактериолог, токсиколог	4697
4 квалификационный уровень	ведущий бактериолог, ведущий ветеринарный врач, ведущий микробиолог, ведущий токсиколог	5446

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе должностей работников сельского хозяйства третьего уровня - до 2,5.

13.3. Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников сельского хозяйства  
четвертого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	главный ветеринарный врач, главный микробиолог, главный бактериолог, главный токсиколог	5843

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе должностей работников сельского хозяйства четвертого уровня - до 2,5.

### III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

14. Минимальные размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов стимулирующего характера к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;  
персональный повышающий коэффициент к окладу;  
повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» или «доктор наук», водителям – «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

16. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

17. Работникам, которым присвоена ученая степень, может быть установлен повышающий коэффициент в размере:

за ученую степень «кандидат наук» - 0,10;

за ученую степень «доктор наук» - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» или «доктор наук» устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

18. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность».

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям «за классность»:

водителям 1 класса - 0,25;

водителям 2 класса - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу водителям «за классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

#### IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

В целях оплаты труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах

с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в отдаленных горных районах;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда устанавливается в повышенном размере.

21. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

22. За работу в отдаленных горных районах республики устанавливается надбавка в размере 15 процентов к окладу работников учреждений, расположенных в следующих населенных пунктах республики:

Нейтрино, Былым, Верхний Баксан, Эльбрус, Тырныауз, Бедык Эльбрусского района;

Карасу, Безенги, Верхняя Балкария Черекского района;

Ташлы-Тала Лескенского района;

Хушто-Сырт, Булунгу, Нижний Чегем Чегемского района;

Хабаз, Кичмалка Зольского района.

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в отдаленных горных районах не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

23. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения 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 и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

24. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере до 50 процентов, но не менее 20 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

25. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

26. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет 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 определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

## V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения,

утвержденными его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

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

28. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения и должны составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников учреждения, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При ее назначении учитываются:

- интенсивность и напряженность работы на период организации и проведения ветеринарно-профилактических, диагностических и лечебных мероприятий;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение высококачественного проведения мероприятий административным персоналом;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ;

- качественном уровне подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- обеспечении безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

отсутствии дефектов при выполнении работ.

Основными критериями установления стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ являются:

а) для работников всех учреждений:

соблюдение служебного распорядка учреждения;

исполнение работниками своих обязанностей в соответствии с утвержденными должностными регламентами;

успешное и добросовестное исполнение работником его должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний со стороны руководителей);

соблюдение техники безопасности;

способность сотрудников вносить на рассмотрение предложения по улучшению и повышению эффективности работы учреждений в целом, а также отдельных структурных подразделений;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки и сдачи отчетности;

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

б) для работников учреждений, осуществляющих ветеринарно-профилактические, диагностические и лечебные мероприятия:

отсутствие возникновения инфекционных и инвазионных заболеваний животных на обслуживаемой территории в соответствующем периоде;

достоверность проведенных диагностических исследований и ветеринарно-санитарной экспертизы пищевых продуктов;

отсутствие случаев летального исхода и возникновения рецидивов болезни после проведенных лечебных мероприятий;

отсутствие травматизма при проведении мероприятий;

отсутствие жалоб и претензий со стороны владельцев животных;

систематическое повышение уровня квалификации специалистов;

организация учета и ведение необходимой первичной документации (амбулаторного, противоэпизоотического, гинекологического и др. журналов).

29. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за высокое качество работы, интенсивность и высокие результаты работы, а также выплата премий по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективными договорами с учетом формализованных критериев и показателей эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Разработка критериев и показателей эффективности работы

осуществляется с учетом принципов:

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

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

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

своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливости – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

прозрачности – решения о выплатах и их размерах должны приниматься с учетом мнения представительного органа.

30. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

отсутствие обоснованных жалоб и претензий;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественное и своевременное ведение отчетной документации.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, год). В положении конкретизируется также и период, за который выплачивается премия. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании

труда работников учреждения.

31. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных учреждениях сельского хозяйства.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за непрерывный стаж работы:

от 1 года до 5 лет - 0,1;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

32. Повышающий коэффициент к должностному окладу за непрерывный стаж работы устанавливается работникам учреждений, работающим на горных пастбищах (урочищах):

от 1 года до 3 лет - 0,1;

от 3 до 5 лет - 0,2;

от 5 и более лет - 0,30.

#### VI. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

33. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной

заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

35. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

36. Выплаты компенсационного характера руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

37. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом III настоящего Положения, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главного бухгалтера.

## VII. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда учреждений и штатному расписанию

38. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов от средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

Управление ветеринарии Кабардино-Балкарской Республики может устанавливать предельную долю фонда оплаты труда административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов) от фонда оплаты труда учреждения.

39. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из фонда оплаты труда по должностным окладам и компенсационным выплатам и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

40. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

41. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с управлением ветеринарии Кабардино-Балкарской Республики и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

42. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании учреждений предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам или по которым Правительством

Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иным представителем трудового коллектива, избираемым работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

Арашова А.А. 