



УТВЕРЖДЕНО

№ постановлением Правительства
Чеченской Республики

03.05.2018 № 96

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Правительства Чеченской Республики

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Правительства Чеченской Республики (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года, протокол № 11, в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных бюджетных учреждений (далее - государственные учреждения);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и

выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов по ПКГ, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются по усмотрению руководителя учреждения по согласованию с Управлением ветеринарии Правительства Чеченской Республики.

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

1.8. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного государственного учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников государственных учреждений утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников государственных учреждений.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления ветеринарных услуг государственных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства». Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления ветеринарных услуг государственных учреждений, по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления ветеринарных услуг государственных учреждений, по ПКГ (установлены в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 23 сентября 2008 года № 441)

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	4 546	ветеринарный фельдшер
4-й квалификационный уровень	5 262	заведующий ветеринарным пунктом
ПКГ «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	5 525	ветеринарный врач
2-й квалификационный уровень	5 802	специалисты II категории: ветеринарный врач
3-й квалификационный уровень	6 092	специалисты I категории: ветеринарный врач
4-й квалификационный уровень	6 394	ведущий ветеринарный врач

ПКГ «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	6 714	главный ветеринарный врач, заведующий ветеринарной аптекой, заведующий ветеринарным участком

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	4 330	учетчик, кассир, агент по закупкам, агент по снабжению, делопроизводитель, секретарь, табельщик
2-й квалификационный уровень	4 546	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	4 546	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник
2-й квалификационный уровень	4 774	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих

		первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	5 012	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	5 262	заведующий виварием; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	5 525	бухгалтер, инженер, экономист, документовед, инженер по охране труда, специалист по кадрам, юрист-консультант
2-й квалификационный уровень	5 802	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	6 092	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	6 394	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5-й квалификационный уровень	6 714	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	6 714	начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник юридического отдела
2-й квалификационный уровень	7 050	главный технолог
3-й квалификационный уровень	7 402	директор (начальник,

		заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения
--	--	---

2.2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, истопник, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений
1-й квалификационный разряд	4 330	
2-й квалификационный разряд	4 370	
3-й квалификационный разряд	4 410	
2-й квалификационный уровень	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля
4-й квалификационный разряд	4 450	
5-й квалификационный разряд	4 490	

2.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений,

специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий ветеринарной лабораторией	6 714
Заведующий ветеринарной лечебницей	6 714
Заведующий лабораторией ветеринарно-санитарной экспертизы	6 714
Заведующий отделом	6 714

2.2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
Оператор котельной, оператор по искусственному осеменению, санитар ветеринарный, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1-й квалификационный разряд	4 330
	2-й квалификационный разряд	4 370
	3-й квалификационный разряд	4 410
	4-й квалификационный разряд	4 450
	5-й квалификационный разряд	4 490
	6-й квалификационный разряд	4 530

2.3. В целях сохранения кадрового потенциала для работы в сельской местности размеры минимальных должностных окладов работников государственных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,25 и не образуют новый должностной оклад.

2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений государственных учреждений устанавливаются на 10-20 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.5. Работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент (ППК) в размере от 0,5 до 2,0 должностных окладов.

2.5.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В государственных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

3.2. Работникам, занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда, осуществляется доплата к должностному окладу в соответствии с Перечнем работ с вредными и особо вредными условиями труда, утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27 мая 1994 года № 41.

3.2.1. Размер доплат устанавливается в зависимости от состояния условий труда по результатам аттестации рабочих мест до 24 процентов оклада.

3.2.2. Выплаты работникам, оказывающим противотуберкулезную помощь больным туберкулезом, осуществляется в размере не менее 15 процентов минимального оклада в соответствии со статьей 15 Федерального закона «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации».

3.2.3. Список работников, которым устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, с указанием размеров этих доплат, составляется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.2.4. Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы государственных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 40 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В государственных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. За выслугу лет.

4.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.1.3. Иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в государственном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.4. Работникам государственных учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.4.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником ветеринарного учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ветеринарного учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ветеринарного учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

4.4.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премия за качественное выполнение государственного задания устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в следующих размерах:

Размер премии	Должность работника
До 50%	Руководитель учреждения, директор филиала
До 30%	Заместитель руководителя, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, начальники отделов (противоэпизоотического отряда, отдела госветконтроля и ВСЭ, отдела лечебно-профилактических работ, лабораторно-диагностического отдела, информационно-аналитического отдела, отдела санитарного контроля и диагностики болезней животных, испытательно-диагностического центра), ветеринарный врач, токсиколог, заведующий лабораторией ВСЭ, заведующий участковой ветеринарной лечебницей, заведующий ветеринарным участком, заведующий ветеринарным пунктом, начальник подразделения ГВН (ГВК), специалист по кадрам, бухгалтер, документовед, юрисконсульт, начальник общего отдела, экономист, инженер-программист
До 20%	Ветеринарный фельдшер, заведующий ветеринарной аптекой, лаборант ветеринарной лаборатории, ветеринарный санитар, инженер, секретарь-машинистка, водитель автомобиля

Конкретный размер премии руководителям учреждений устанавливается приказом Управления ветеринарии Правительства Чеченской Республики, работникам – локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, по результатам оценки их деятельности.

4.4.3. Премирование руководителя государственного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых Управлением ветеринарии Правительства Чеченской Республики.

4.4.4. Работникам ветеринарных учреждений выплачиваются премии:

а) в случае поощрения:

Президентом Российской Федерации - в размере 3 должностных окладов, ставок заработной платы;

Правительством Российской Федерации - в размере 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

Главой Чеченской Республики - в размере 2 должностных окладов, ставок заработной платы;

Правительством Чеченской Республики - в размере 1,5 должностного оклада, ставки заработной платы;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере 5 должностных окладов, ставок заработной платы;

ведомственными наградами:

медалью Министерства сельского хозяйства Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 2 должностных окладов, ставки заработной платы;

Почетной грамотой (Благодарностью) Министерства сельского хозяйства Российской Федерации - в размере 1,5 должностного оклада, ставки заработной платы;

Почетной грамотой Управления ветеринарии Правительства Чеченской Республики - в размере 1 должностного оклада, ставки заработной платы.

4.5. Работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

4.5.1. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания.

4.5.2. Стимулирующая надбавка молодым специалистам.

4.5.3. Выплаты за классность водителям автомобилей.

4.6. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии: ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «заслуженный» - 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания.

4.7. Молодым специалистам с высшим или средним профессиональным образованием, принятым на работу в течение года после завершения обучения, устанавливается стимулирующая надбавка в размере 20 процентов от должностного оклада за первые три календарных года.

4.8. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс - в размере

25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс - в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям и главным бухгалтерам ветеринарных учреждений принимается Управлением ветеринарии Правительства Чеченской Республики.

Решение о премировании заместителей руководителя ветеринарного учреждения принимается руководителем ветеринарного учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается согласно таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальный размер должностного оклада руководителя государственного учреждения

№ п/п	Наименование должности руководителя государственного учреждения	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1.	Руководитель государственного учреждения	9 680

5.3. Минимальные должностные оклады руководителей государственных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,25 и не образуют новый должностной оклад.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя государственного учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.5. С учетом условий труда руководителю государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителям государственных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.7. Руководителям государственных учреждений, заместителям

руководителей, главным бухгалтерам государственных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) таких учреждений (далее - предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6.

Размеры предельного уровня соотношения определяются в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

**Размеры
предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя государственного учреждения**

Численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного уровня соотношения
1	2
До 50	до 3,0
От 51 до 100	до 4,0
От 101 до 250	до 4,5
От 251 до 500	до 5,0
От 501 до 750	до 5,5
Свыше 750	до 6,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. 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 года № 922.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководители государственных учреждений, главные бухгалтеры.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения и

ее конкретных размерах принимает руководитель государственного учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю государственного учреждения - Управление ветеринарии Правительства Чеченской Республики.

6.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания государственного учреждения Управлением ветеринарии Правительства Чеченской Республики.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

6.3. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается локальным нормативным актом государственного учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Выплата заработной платы работникам учреждения производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- за первую половину месяца – до 25 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца – до 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Размер заработной платы работников за первую половину месяца (аванс) определяется за фактически отработанное время в размере не менее 30 процентов от гарантированной части выплат, предусмотренных настоящим Положением и трудовым договором работника.

