



# Правительство Нижегородской области

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21 июля 2017 года

№ \_\_\_\_\_ 543

### О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Нижегородской области

Правительство Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Нижегородской области от 27 октября 2008 года № 486 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области» следующие изменения:

1.1. Преамбулу изложить в следующей редакции:

«В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» и постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» Правительство Нижегородской области постановляет:».

1.2. В пункте 3 слова «заместителя Губернатора, заместителя Председателя Правительства Нижегородской области» заменить словами «Вице-губернатора, первого заместителя Председателя Правительства Нижегородской области».

1.3. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Волга», утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению 1 к

настоящему постановлению.

1.4. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Архив агропромышленного комплекса «Горьковский», утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

1.5. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Нижегородсельинвестстрой», утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

2. Внести в постановление Правительства Нижегородской области от 21 мая 2012 года № 289 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Агротеххимцентр» следующие изменения:

2.1. Преамбулу постановления изложить в следующей редакции:

«В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» и постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» Правительство Нижегородской области постановляет:».

2.2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Агротеххимцентр», утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению 4 к настоящему постановлению.

3. Внести в постановление Правительства Нижегородской области от 13 ноября 2012 года № 807 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Инновационно-консультационный центр агропромышленного комплекса» следующие изменения:

3.1. Преамбулу постановления изложить в следующей редакции:

«В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» и постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» Правительство Нижегородской области постановляет:».

3.2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Инновационно-консультационный центр агропромышленного комплекса», утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению 5 к настоящему постановлению.

4. Аппарату Правительства Нижегородской области обеспечить опубликование настоящего постановления.

5. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

Действие пунктов 1.1 – 1.12, 2.1 – 4.3 приложения 1, пунктов 1.1 – 1.12, 2.1 – 4.3 приложения 2, пунктов 1.1 – 1.12, 2.1 – 4.3 приложения 3, пунктов 1.1 – 1.12, 2.1 – 4.3 приложения 4, пунктов 1.1 – 1.12, 2.1 – 4.3 приложения 5 к настоящему постановлению распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.



В.П.Шанцев

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к постановлению Правительства  
Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543

**«УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Нижегородской области  
от 27 октября 2008 года № 486  
(в редакции постановления  
Правительства Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543)

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения**  
**«Волга»**  
(далее - Положение)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области и применяется для определения оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Волга», подведомственного министерству сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области (далее – Учреждение, Учредитель).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, а также настоящим Положением с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ);

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, установленных Правительством Нижегородской области;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

1.5. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы устанавливаются в размерах не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в размере 28 должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям и профессиям,

предусмотренным штатным расписанием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности работников Учреждения.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.12. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.13. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Основные условия труда

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения (заработная плата) определяется исходя из:

- минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих;

- повышающих коэффициентов по занимаемым должностям к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы;

- выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов, минимальные ставки заработной платы работников Учреждения различных ПКГ устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.1.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального должностного оклада (ставки заработной платы) и применения повышающего коэффициента.

Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» Минимальный размер должностного оклада - 3455 руб.			
2	Заведующий складом	2,75	9 501
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» Минимальный размер должностного оклада - 4461 руб.			
1	Бухгалтер	2,1	9 368
2	Бухгалтер II категории	2,75	12 268
3	Бухгалтер I категории	2,9	12 937
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» Минимальный размер должностного оклада - 15656 руб.			
2	Главный механик	1,0	15 656

2.1.4. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих», утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ, квалификационный разряд	Коэффициент в зависимости от профессии	Коэффициент специфики Учреждения	Ставка заработной платы, руб.
-------------------------	--	--	----------------------------------	-------------------------------



ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы - 3170 руб.				
1	Сторож, уборщик служебных помещений	1,0	1,63	5 167
	2 квалификационный разряд: оператор котельной, уборщик производственных помещений	1,04	1,63	5 374
	3 квалификационный разряд: оператор котельной	1,09	1,63	5 632
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы - 3620 руб.				
1	4 квалификационный разряд: слесарь-ремонтник	1,0	1,63	5 901
1	5 квалификационный разряд: слесарь-ремонтник	1,11	1,63	6 550
2	6 квалификационный разряд: слесарь-ремонтник	1,23	1,63	7 258
2	7 квалификационный разряд: слесарь-ремонтник	1,35	1,63	7 966
3	8 квалификационный разряд: слесарь-ремонтник	1,49	1,63	8 792
4	водитель автомобиля	1,79	1,63	10 562

2.1.5. Применение указанных в таблицах 1 и 2 повышающих коэффициентов образуют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1.6. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

## 2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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);

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа руководителя Учреждения.

2.2.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работающих по графику), в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размерах, установленных трудовым договором.

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.

### 2.3. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовых договорах.

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя Учреждения - Учредителем;

в отношении заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и определяются штатным расписанием.

3.2. Условия предоставления выплат компенсационного характера и их размеров руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.

3.3. Для поощрения руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы Учреждения.

Показатели эффективности работы Учреждения устанавливаются Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.

3.4. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

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

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

#### 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах руководителю Учреждения принимается Учредителем на основании письменного заявления руководителя Учреждения и в пределах средств фонда оплаты труда.

4.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Учредителя в порядке, установленном постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907.».

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к постановлению Правительства  
Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543

**«УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Нижегородской области  
от 27 октября 2008 года № 486  
(в редакции постановления  
Правительства Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения**  
**«Архив агропромышленного комплекса «Горьковский»**  
(далее - Положение)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области и применяется для определения оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Архив агропромышленного комплекса «Горьковский», подведомственного министерству сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области (далее – Учреждение, Учредитель).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, а также настоящим Положением с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ);

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, установленных Правительством Нижегородской области;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

1.5. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы устанавливаются в размерах не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на финансовое обеспечение выполнения государственного задания устанавливается в размере 20 месячных должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям, профессиям, предусмотренным штатным расписанием.

По результатам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по решению Учредителя Учреждению могут предоставляться субсидии из областного бюджета в порядке, установленном абзацем третьим пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся на отчетный период) на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании государственной услуги (выполнении работы).

1.11. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности работников Учреждения.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.12. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.13. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Основные условия труда

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения (заработная плата) определяется исходя из:

- минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих;

- повышающих коэффициентов по занимаемым должностям к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы;



- выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов, минимальные ставки заработной платы работников Учреждения различных ПКГ устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.1.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального должностного оклада (ставки заработной платы) и применения повышающего коэффициента.

Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Должности, не включенные в ПКГ "Общетраслевые должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4461 рублей			
1	Архивист	1,1	4 907
2	Архивист II категории	1,39	6 201
3	Архивист I категории	1,8	8 030
4	Ведущий архивист	2,08	9 279
ПКГ "Общетраслевые должности служащих первого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 3298 руб.			
1	Секретарь-машинистка	1,0	3298

Примечание:

Должностные обязанности «ведущих» устанавливаются на основе характеристик соответствующих должностей специалистов. Кроме того, на них возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности Учреждения или его структурных подразделений либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях. Требования к необходимому стажу работы повышаются на 2 - 3 года по сравнению с предусмотренными для специалистов I квалификационной категории.

2.1.4. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих», утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Коэффициент в зависимости от профессии	Ставка заработной платы, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 3 170 руб.			
1	Уборщик служебных помещений	1,0	3 170

2.1.5. Применение указанных в таблицах 1 и 2 повышающих коэффициентов образуют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1.6. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

## 2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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);

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа руководителя Учреждения.

2.2.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работающих по графику), в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размерах, установленных трудовым договором.

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.

### 2.3. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплаты за выслугу лет);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовых договорах.

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя Учреждения - Учредителем;

в отношении заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и определяются штатным расписанием.

3.2. Условия предоставления выплат компенсационного характера и их размеров руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.

3.3. Для поощрения руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы Учреждения.

Показатели эффективности работы Учреждения устанавливаются Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.

3.4. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

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

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

#### 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах руководителю Учреждения принимается Учредителем на основании письменного заявления руководителя Учреждения и в пределах средств фонда оплаты труда.

4.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Учредителя в порядке, установленном постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907.».

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
к постановлению Правительства  
Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543

**«УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Нижегородской области  
от 27 октября 2008 года № 486  
(в редакции постановления  
Правительства Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного казенного учреждения**  
**«Нижегородсельинвестстрой»**  
(далее - Положение)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области и применяется для определения оплаты труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Нижегородсельинвестстрой», подведомственного министерству сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области (далее – Учреждение, Учредитель).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, а также настоящим Положением с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ);

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, установленных Правительством Нижегородской области;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

1.5. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы устанавливаются в размерах не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения и лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.



Фонд оплаты труда работников Учреждения устанавливается в размере 21 месячного должностного оклада (ставок заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям, профессиям, предусмотренным штатным расписанием.

1.11. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности работников Учреждения.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.12. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.13. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Основные условия труда

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения (заработная плата) определяется исходя из:

- минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих;

- повышающих коэффициентов по занимаемым должностям к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы;

- выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов, минимальные ставки заработной платы работников Учреждения различных ПКГ устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.1.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального должностного оклада (ставки заработной платы) и применения повышающего коэффициента.

Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4461 руб.			
1	Инженер, инженер по надзору за строительством, инженер по подготовке производства, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по финансовой работе	2,18	9 725
2	Инженер II категории, инженер по надзору за строительством II категории, инженер по подготовке производства II категории, экономист по договорной и претензионной работе II категории, экономист по финансовой работе II категории	2,32	10 350
3	Инженер I категории, инженер по надзору за строительством I категории, инженер по подготовке производства I категории, экономист по договорной и претензионной работе I категории, экономист по финансовой работе I	2,47	11 019

	категории		
Должности, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 17071 руб.			
1	Начальник отдела	1,0	17 071

2.1.4. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих», утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Коэффициент в зависимости от профессии	Коэффициент специфики Учреждения	Гарантированная ставка заработной платы, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 3170 руб.				
1	Уборщик служебных помещений	1,0	-	3 170
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 3620 руб.				
1	4 квалификационный разряд: водитель автомобиля	1,0	1,37	4 959
1	5 квалификационный разряд: водитель автомобиля	1,11	1,37	5 505
2	6 квалификационный разряд: водитель автомобиля	1,23	1,37	6 100

2.1.5. Применение указанных в таблицах 1 и 2 повышающих коэффициентов образуют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1.6. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих),

входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

## 2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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);

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа руководителя Учреждения.

2.2.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работающих по графику), в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размерах, установленных трудовым договором.

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.

### 2.3. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовых договорах.

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения - Учредителем;
- в отношении заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и определяются штатным расписанием.

3.2. Условия предоставления выплат компенсационного характера и их размеров руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.

3.3. Для поощрения руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы Учреждения.

Показатели эффективности работы Учреждения устанавливаются Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.

3.4. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

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

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

#### 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах руководителю Учреждения принимается Учредителем на основании письменного заявления руководителя Учреждения и в пределах средств фонда оплаты труда.

4.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера

Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Учредителя в порядке, установленном постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907.».

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к постановлению Правительства  
Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543

«УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Нижегородской области  
от 21 мая 2012 года № 289  
(в редакции постановления  
Правительства Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения**  
**«Агротеххимцентр»**  
(далее - Положение)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области и применяется для определения оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Агротеххимцентр», подведомственного министерству сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области (далее – Учреждение, Учредитель).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, а также настоящим Положением с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ);



г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, установленных Правительством Нижегородской области;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

1.5. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы устанавливаются в размерах не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение

затрат на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для работников Учреждения устанавливается в размере 30,0 месячных должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных штатным расписанием.

По результатам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по решению министерства сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области Учреждению могут предоставляться субсидии из областного бюджета в порядке, установленном абзацем третьим пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся на отчетный период) на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании государственной услуги (выполнении работы).

1.11. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности работников Учреждения.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.12. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.13. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Основные условия труда

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения (зарплата) определяется исходя из:

- минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих;

- повышающих коэффициентов по занимаемым должностям к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы;

- выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов, минимальные ставки заработной платы работников Учреждения различных ПКГ устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.1.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального должностного оклада (ставки заработной платы) и применения повышающего коэффициента.

Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должностной оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" Минимальный размер должностного оклада - 3455 руб.			
1	Администратор, диспетчер	1,2	4 146
4	Механик	1,24	4 284
5	Начальник (заведующий) мастерской	1,55	5 355
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4461 руб.			
1	Бухгалтер, инженер-программист, инженер-технолог, специалист по охране труда	1,0	4 461
2	2 категория: бухгалтер, инженер-программист, специалист по охране труда, инженер-технолог	1,24	5 532

3	1 категория: инженер-технолог, бухгалтер, специалист по охране труда	1,44	6 424
4	Ведущий: юрисконсульт, экономист, бухгалтер, инженер-технолог	1,82	8 119
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 17071 руб.			
2	Главный: механик, технолог	1,0	17 071
3	Начальник подразделения	1,1	18 778
ПКГ "Должности работников сельского хозяйства второго уровня" Минимальный размер должностного оклада - 3455 руб.			
2	Агроном по защите растений (средней квалификации)	1,76	6 081
ПКГ "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4461 руб.			
1	Агроном	1,0	4 461
2	2 категория: агроном	1,04	4 639
3	1 категория: агроном	1,76	7 851
4	Ведущий агроном	1,81	8 074
ПКГ "Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 17071 руб.			
1	Главный агроном	1,0	17 071

**Примечание:**

Должностные обязанности «ведущих» устанавливаются на основе характеристик соответствующих должностей специалистов. Кроме того, на них возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности Учреждения или его структурных подразделений либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях. Требования к необходимому стажу работы повышаются на 2 - 3 года по сравнению с предусмотренными для специалистов I квалификационной категории.

2.1.4. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих», утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент по профессии	Повышающий коэффициент специфики Учреждения	Ставка заработной платы, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 3170 руб.					
1	1	Уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), кладовщик	1,0	1,0	3 170
1	2	Уборщик производственных помещений	1,04	1,0	3 297
1	3	Рабочий зеленого хозяйства, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования, водитель погрузчика, электрогазосварщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, тракторист	1,09	1,63	5 632
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 3620 руб.					
1	4	Рабочий зеленого хозяйства, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования, водитель автомобиля, водитель погрузчика, электрогазосварщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, тракторист	1,0	1,63	5 901
1	5	Рабочий зеленого хозяйства, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования, водитель автомобиля, водитель погрузчика, электрогазосварщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, тракторист	1,11	1,63	6 550
2	6	Рабочий зеленого хозяйства, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования, водитель автомобиля, водитель погрузчика, электрогазосварщик, слесарь-электрик по	1,23	1,63	7 258

		ремонт электрооборудования			
--	--	-------------------------------	--	--	--

2.1.5. Применение указанных в таблицах 1 и 2 повышающих коэффициентов образуют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1.6. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

## 2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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);

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа руководителя Учреждения.

2.2.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работающих по графику), в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размерах, установленных трудовым договором.

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.

### 2.3. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовых договорах.

## 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения - Учредителем;
- в отношении заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и определяются штатным расписанием.

3.2. Условия предоставления выплат компенсационного характера и их размеров руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.



3.3. Для поощрения руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы Учреждения.

Показатели эффективности работы Учреждения устанавливаются Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.

3.4. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

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

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

#### 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах руководителю Учреждения принимается Учредителем на основании письменного заявления руководителя Учреждения и в пределах средств фонда оплаты труда.

4.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Учредителя в порядке, установленном постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907.».

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
к постановлению Правительства  
Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543

«УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Нижегородской области  
от 13 ноября 2012 года № 807  
(в редакции постановления  
Правительства Нижегородской области  
от 21 июля 2017 года № 543)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения**  
**«Инновационно-консультационный центр агропромышленного**  
**комплекса»**  
(далее - Положение)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области и применяется для определения оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Инновационно-консультационный центр агропромышленного комплекса», подведомственного министерству сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области (далее – Учреждение, Учредитель).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, а также настоящим Положением с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ);

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, установленных Правительством Нижегородской области;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

1.5. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы устанавливаются в размерах не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для работников Учреждения устанавливается в размере 21 месячного должностного оклада (месячной ставки заработной платы) по должностям (профессиям), предусмотренным штатным расписанием.

По результатам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по решению Учредителя Учреждению могут предоставляться субсидии из областного бюджета в порядке, установленном абзацем третьим пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся на отчетный период) на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании государственной услуги (выполнении работы).

1.11. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности работников Учреждения.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.12. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.13. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Основные условия труда

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения (заработная плата) определяется исходя из:

- минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих;

- повышающих коэффициентов по занимаемым должностям к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы;

- выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов, минимальные ставки заработной платы работников Учреждения различных ПКГ устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.1.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального должностного оклада (ставки заработной платы) и применения повышающего коэффициента.

Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" Минимальный размер должностного оклада - 3455 руб.			
3	Начальник хозяйственного отдела	1,29	4 457
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4461 руб.			
1	Бухгалтер, экономист, инженер-программист, специалист по кадрам, юристконсульт, инженер	1,2	5 353
2	2 категории: бухгалтер, экономист, инженер-программист, юристконсульт, инженер	1,48	6 602
3	1 категории: бухгалтер, экономист, инженер-программист, юристконсульт, инженер	1,76	7 851
4	Ведущий: бухгалтер, юристконсульт, экономист, инженер	2,12	9 457
5	Заместитель главного бухгалтера	3,76	16 773
Должности, не включенные в ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 16771 руб.			
1	Начальник отдела	1,0	16 771

ПКГ "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4461 руб.			
1	Агроном, зоотехник	1,04	4 639
2	2 категории: агроном, зоотехник	1,4	6 245
3	1 категории: агроном, зоотехник	1,76	7 851
4	Ведущий: агроном, зоотехник	2,12	9 457

**Примечание:**

Должностные обязанности «ведущих» устанавливаются на основе характеристик соответствующих должностей специалистов. Кроме того, на них возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности Учреждения или его структурных подразделений либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях. Требования к необходимому стажу работы повышаются на 2 - 3 года по сравнению с предусмотренными для специалистов I квалификационной категории.

2.1.4. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих», утвержденных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области»:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Коэффициент в зависимости от профессии	Коэффициент специфики Учреждения	Ставка заработной платы, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 3170 руб.				
1	Уборщик служебных помещений	1,04	-	3 297
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 3620 руб.				
1	4 квалификационный разряд: водитель автомобиля	1,0	1,38	4 996
1	5 квалификационный разряд: водитель автомобиля	1,11	1,38	5 545
2	Водитель автомобиля, 6 квалификационный	1,23	1,38	6 145



	разряд			
--	--------	--	--	--

2.1.5. Применение указанных в таблицах 1 и 2 повышающих коэффициентов образуют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1.6. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

## 2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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);
- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа руководителя Учреждения.

2.2.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни (за исключением работающих по графику), в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размерах, установленных трудовым договором.

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.

### 2.3. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовых договорах.

## 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения - Учредителем;
- в отношении заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и определяются штатным расписанием.

3.2. Условия предоставления выплат компенсационного характера и их размеров руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.

3.3. Для поощрения руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера,

которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы Учреждения.

Показатели эффективности работы Учреждения устанавливаются Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются в трудовых договорах.

3.4. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

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

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

#### 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах руководителю Учреждения принимается Учредителем на основании письменного заявления руководителя Учреждения и в пределах средств фонда оплаты труда.

4.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Учредителя в порядке, установленном постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907.».

---