



# МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

## П Р И К А З

29.06.2017

№ П-17-68

г. Омск

О мерах по реализации постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области»

В соответствии постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области» приказываю:

1. Утвердить:

1) примерное положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области «Управление развития сельских территорий» (приложение № 1);

2) перечень должностей, профессий работников бюджетного учреждения Омской области «Управление развития сельских территорий», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (приложение № 2).

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня регистрации бюджетного учреждения Омской области «Управление развития сельских территорий» в едином государственном реестре юридических лиц, но не ранее чем на следующий день после дня его официального опубликования.

3. Признать утратившим силу:

1) приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 16 февраля 2009 года № 6-п «О мерах по реализации постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области»;

2) приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 22 марта 2012 года № П-12-14 «О внесении изменений в приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 16 февраля 2009 года № 6-п»;

3) приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 27 мая 2014 года № П-14-35 «О внесении изменений в приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 16 февраля 2009 года № 6-п»;

4) приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 20 июля 2015 года № П-15-47 «О внесении изменений в приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области от 16 февраля 2009 года № 6-п».

Министр



М.С. Чекусов

Приложение № 1  
к приказу Министерства сельского  
хозяйства и продовольствия  
Омской области

от 29.06.2017 № 17-17-68

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников бюджетного  
учреждения Омской области "Управление развития  
сельских территорий"

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение устанавливает условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих, а также работников, выполняющих работу по профессиям рабочих (далее – работники) бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий" (далее – учреждение) в том числе:

- примерные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих, применяемых в учреждении;
- условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам учреждения;
- условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год (далее – средняя заработная плата) руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения, рассчитываемой без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, устанавливается в кратности до 5.

Расчет средней заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

II. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих, а также работников, выполняющих работу по профессиям рабочих

5. Примерные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности служащих, а также работников, выполняющих работу по профессиям рабочих, определены в приложении № 1 к настоящему примерному положению.

6. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты по районному коэффициенту – районный коэффициент;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - доплата за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
  - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
  - повышенная оплата работы в ночное время;
  - повышенная оплата сверхурочной работы.

7. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы.

8. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Допускается устанавливать работникам учреждения доплату за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада) работника, без учета других выплат в пределах фонда оплаты труда.

9. Повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым в соответствии с законодательством.

10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

11. Оплата работы в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Размер повышенной оплаты в ночное время составляет 35 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

13. В целях стимулирования качественных результатов труда и поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в виде надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность в работе;

2) выплата за качество выполняемых работ в виде надбавки к окладу (должностному окладу) за качество выполняемой работы;

3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в виде надбавки к окладу (должностному окладу) за продолжительность непрерывной работы;

4) премиальные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за выполнение особо важных и сложных заданий;

5) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

14. Надбавка к окладу (должностному окладу) за интенсивность в работе устанавливается на основании оценки эффективности труда работников.

Надбавка к окладу (должностному окладу) за интенсивность в работе устанавливается для каждого конкретного работника приказом (распоряжением) руководителя учреждения на основании письменного представления начальника структурного подразделения, которому данный работник подчинен.

Размер надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность в работе составляет до 100 процентов должностного оклада без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность в работе осуществляется при наличии следующих условий:

- увеличение объема работы, выполняемой работником, по сравнению с обычным объемом работы, определенным трудовым договором;
- наличие у работника режима работы, требующего дополнительных затрат рабочего времени.

Снижение объема работы (или нарушение сроков ее выполнения) является основанием для снижения (или отмены) надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность в работе.

Увеличение или снижение установленного размера надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность в работе, а также ее отмена производится в соответствии с распоряжением (приказом) руководителя учреждения.

15. Надбавка к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, наличия ученой степени кандидата (доктора) наук, сложности, важности выполняемой работы, наличия почетного звания Российской Федерации, РСФСР и СССР.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада) без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата надбавки и ее размер устанавливается для каждого конкретного работника распоряжением (приказом) руководителя учреждения.

Увеличение установленного размера соответствующих надбавок, снижение или их отмена осуществляется в отношении каждого конкретного работника в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ не являются обязательными к применению в учреждении и устанавливаются при условии наличия необходимого объема финансовых средств.

16. Рекомендуемые размеры надбавки к окладу (должностному окладу) за продолжительность непрерывной работы, а также порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы работникам учреждения указаны в приложении № 2 к настоящему примерному положению.

17. В целях поощрения за общие результаты труда работникам могут быть выплачены премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год за фактически отработанное время, а также за выполнение особо важных и сложных заданий.

19. При выплате премии по итогам работы применяются критерии оценки и целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения в соответствии с приложением № 3 к настоящему примерному положению.

20. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

---

Приложение № 1  
к примерному положению об оплате  
труда работников бюджетного учреждения  
Омской области "Управление развития  
сельских территорий"

**ПРИМЕРНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**  
(должностных окладов) работников бюджетного учреждения  
Омской области "Управление развития  
сельских территорий"

Квалификационные уровни	Наименования должностей (профессий), отнесенных к квалификационным уровням	Примерные размеры окладов, руб.
<b>Основной персонал учреждения</b>		
Начальник отдела правового, кадрового и хозяйственного обеспечения Начальник отдела строительства и строительного контроля		12461–15000
5 квалификационный уровень	главный специалист отдела обеспечения предоставления субсидий главный специалист – юрист отдела правового, кадрового и хозяйственного обеспечения главный специалист отдела строительства и строительного контроля	10331–13500
<b>Вспомогательный персонал учреждения</b>		
5 квалификационный уровень	главный специалист – бухгалтер отдела обеспечения предоставления субсидий главный специалист по кадровым вопросам отдела правового, кадрового и хозяйственного обеспечения	10331–13500
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	6177



Приложение № 2  
к примерному положению об оплате  
труда работников бюджетного учреждения  
Омской области "Управление развития  
сельских территорий"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ**

надбавки к окладу (должностному окладу) за продолжительность  
непрерывной работы и порядок установления стажа работы,  
дающего право на получение указанной надбавки  
к должностному окладу работникам бюджетного  
учреждения Омской области "Управление  
развития сельских территорий"

1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в виде надбавки к окладу (должностному окладу) за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий" в следующих размерах:

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

3. В стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки к окладу за стаж непрерывной работы (далее – стаж работы) работникам бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий", засчитывается время непрерывной работы (как по основной работе, так и по совместительству в любой должности (руководителя, специалиста)) в органах государственной власти, иных государственных органах, органах местного самоуправления, в том числе занимавшим должности, не относящиеся к должностям государственной и муниципальной службы:

- 1) в Законодательном Собрании Омской области и его аппарате;
- 3) в Контрольно-счетной палате Омской области и ее аппарате;
- 4) в Избирательной комиссии Омской области и ее аппарате;
- 5) в органах местного самоуправления Омской области;
- 6) в органах государственной власти и управления Омской области, местных органах государственной власти и управления Омской области (областных советах народных депутатов, районных, городских, поселковых и сельских советах народных депутатов Омской области и их исполнительных комитетах);
- 7) в органах государственной власти, иных государственных органах иных субъектов Российской Федерации, образованных в соответствии с конституциями (уставами) субъектов Российской Федерации, местных органах государственной власти и управления (краевых, областных советах

народных депутатов; советах народных депутатов автономных областей, автономных округов; районных, городских, поселковых и сельских советах народных депутатов и их исполнительных комитетах), органах местного самоуправления иных субъектов Российской Федерации.

4. В стаж работы работников бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий" включаются следующие периоды:

1) время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) в органах безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и днем поступления на работу в бюджетное учреждение Омской области "Управление развития сельских территорий" не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

2) периоды замещения должностей профсоюзных работников, освобожденных от замещения должностей в органах государственной власти, иных государственных органах вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, в том числе в орган первичной профсоюзной организации, созданной в органе государственной власти, ином государственном органе, в соответствии с федеральным законом;

3) время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти;

4) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) в соответствии с законодательством, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе. Указанные периоды включаются в стаж работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в государственных, муниципальных учреждениях и предприятиях, дающая право на надбавку к окладу за стаж непрерывной работы.

5. Стаж работы работников бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий" сохраняется, если перерыв в работе не превысил одного месяца при поступлении на работу в бюджетное учреждение Омской области "Управление развития сельских территорий" (при отсутствии во время перерыва другой работы):

1) со дня увольнения из государственного, муниципального учреждения и предприятия;

2) после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в государственном, муниципальном учреждении и на предприятии;

3) после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из государственного учреждения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

4) со дня увольнения из органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

6. Стаж работы работников бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий" сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев при поступлении на работу в бюджетное учреждение Омской области "Управление развития сельских территорий" (при отсутствии во время перерыва другой работы):

1) после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, аспирантуры, докторантуры, магистратуры;

2) со дня увольнения в связи с сокращением штатов или ликвидацией государственного учреждения или муниципального учреждения и предприятия.

7. Стаж работы работников бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий" сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией государственных и муниципальных учреждений и предприятий в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

8. Стаж работы работников бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий" сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

9. В стаж работы работников бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий" включаются периоды работы в соответствующих должностях руководителей и специалистов соответствующей квалификации в государственных, муниципальных учреждениях и на предприятиях.

10. В стаж работы работников бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий", занимающих должности бухгалтеров и экономистов, включаются периоды работы на должностях руководителей и специалистов бухгалтерских и экономических служб государственных, муниципальных учреждений и предприятий.

11. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается бюджетным учреждением Омской области "Управление развития сельских территорий" на весь период трудовых отношений с работниками учреждения. Размеры надбавки подлежат пересмотру при наличии соответствующих оснований.

12. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки к окладу за продолжительность непрерывной работы работников учреждения возлагается на кадровую службу бюджетного учреждения Омской области "Управление развития сельских территорий".

---

Приложение № 3  
к примерному положению об оплате  
труда работников бюджетного учреждения  
Омской области "Управление развития  
сельских территорий"

**ПОКАЗАТЕЛИ**

и критерии оценки эффективности деятельности работников бюджетного  
учреждения Омской области "Управление развития  
сельских территорий" (далее – учреждения)

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности работников
1	2	3	4
Общие показатели оценки эффективности деятельности работников			
1	Все должности, включенные в штатное расписание учреждений	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие нарушений техники безопасности и требований пожарной безопасности. Отсутствие фактов несоблюдения норм профессиональной этики, правил делового поведения и общения
		Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	
Показатели оценки эффективности деятельности работников по группам должностей			
2	Должности работников, занятых	Соблюдение положений Бюджетного кодекса Российской Федерации,	Отсутствие нарушений при организации и ведении бухгалтерского учета и

	финансово-экономическими вопросами	Федерального закона "О бухгалтерском учете"	<p>отчетности.</p> <p>Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетных материалов, заявок, планов, смет, графиков.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p> <p>Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств</p>
		Организация работы по недопущению и минимизации кредиторской задолженности	
		Своевременное, целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	
3	Должности работников, занятых правовыми вопросами	Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов	<p>Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов.</p> <p>Отсутствие решений судов по судебным спорам, вынесенным не в пользу учреждения</p>
4	Должности работников, занятых кадровыми вопросами, делопроизводством	Осуществление своевременной подготовки кадровых документов, надлежащее их оформление	<p>Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации, своевременное предоставление установленной отчетности.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов по вопросам соблюдения трудового законодательства.</p> <p>Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок, связанных с кадровым делопроизводством</p>
		Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении (сопровождении) трудовых отношений с работниками	

5	Должности работников, осуществляющих деятельность в сфере строительства	Своевременное и качественное формирование документов	Отсутствие замечаний по своевременности и качеству формирования проектно-сметной документации. Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов по вопросам соблюдения требований при составлении документации
6	Руководители отделов	<p>Выполнение плановых параметров, установленных государственным заданием.</p> <p>Осуществление контроля за соблюдением сроков исполнения работ, услуг</p> <p>Организация своевременного проведения технических учеб со специалистами</p> <p>Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)</p>	Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок по вопросам деятельности учреждения. Отсутствие замечаний по проведению технических учеб со специалистами
7	Должности водителей автотранспорта	<p>Обеспечение бережного отношения к вверенному имуществу</p> <p>Обеспечение безаварийного режима работы</p>	Отсутствие замечаний по содержанию и сохранности вверенного имущества учреждения (автотранспортного средства, механизмов, приспособлений и др.). Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине работника

Приложение № 2  
к приказу  
Министерства сельского хозяйства  
и продовольствия Омской области  
от 29.06.2017 № 17-17-68

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников бюджетного учреждения  
Омской области "Управление развития сельских территорий",  
относимых к основному персоналу по виду экономической  
деятельности "Консультирование по вопросам  
коммерческой деятельности и управления"

Начальник отдела правового, кадрового и хозяйственного обеспечения  
Начальник отдела строительства и строительного контроля  
Главный специалист отдела обеспечения предоставления субсидий  
Главный специалист – юрист отдела правового, кадрового и  
хозяйственного обеспечения  
Главный специалист отдела строительства и строительного контроля

---