



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ МАЛОПУРГИНСКИЙ РАЙОН  
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**УДМУРТ ЭЛЪКУНЫСЬ ПИЧИ ПУРГА ЁРОСЛЭН КИВАЛТЭТЭЗ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От «06» апреля 2023 года

№ 346

с. Малая Пурга

**Об утверждении Положения об оплате труда  
работников муниципального автономного учреждения  
«Агроцентр Малопургинского район»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Уставом муниципального автономного учреждения «Агроцентр Малопургинского района», распоряжением Главы Удмуртской Республики от 09 декабря 2022 года № 460-РГ «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Удмуртской Республики в 2022 году», Администрация муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Агроцентр Малопургинского района».

2. Постановление Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 25 марта 2020 года № 280 «О проведении организационно-штатных мероприятий по оказанию муниципальных услуг в сфере сельскохозяйственного производства муниципального образования Малопургинский район» признать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 декабря 2022 года.

Глава Малопургинского района



С.В. Юрин

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
муниципального образования  
«Муниципальный округ  
Малопургинский район  
Удмуртской Республики»  
от 06 апреля 2023 года № 346

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального автономного учреждения**  
**«Агроцентр Малопургинского район»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее – постановление Правительства Удмуртской Республики), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 9 августа 2010 года № 250 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства и продовольствия Удмуртской Республики», иными нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права.

2. Положение разработано в целях установления системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Агроцентр Малопургинского район» (далее - работники учреждения), определяет порядок и условия труда работников.

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283;

размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается учредителем.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада).

6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: девятого и двадцать четвертого числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается накануне.

7. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

8. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

### 1. Основные условия оплаты труда

1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

| Профессиональная квалификационная группа                | Квалификационный уровень   | Должностной оклад (рублей в месяц) |
|---|----------------------------|------------------------------------|
| Общепрофессиональные должности служащих первого уровня  | 1 квалификационный уровень | 7426                               |
|   | 2 квалификационный уровень | 7485                               |
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня  | 1 квалификационный уровень | 7554                               |
|   | 2 квалификационный уровень | 7949                               |
|   | 3 квалификационный уровень | 8077                               |
|   | 4 квалификационный уровень | 8333                               |
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 8728                               |
|   | 2 квалификационный уровень | 8984                               |
|   | 3 квалификационный уровень | 9251                               |
|   | 4 квалификационный уровень | 9507                               |

2. Размеры должностных окладов работников сельского хозяйства учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников сельского хозяйства, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

| Профессиональная квалификационная группа                 | Квалификационный уровень   | Должностной оклад (рублей в месяц) |
|--|----------------------------|------------------------------------|
| Должности работников сельского хозяйства второго уровня  | 1 квалификационный уровень | 7299                               |
|  | 2 квалификационный уровень | 7426                               |
|  | 3 квалификационный уровень | 7809                               |
|  | 4 квалификационный уровень | 8332                               |
| Должности работников сельского хозяйства третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 8984                               |
|  | 2 квалификационный уровень | 9251                               |
|  | 3 квалификационный уровень | 9378                               |

|  |                            |       |
|--|----------------------------|-------|
|  | 4 квалификационный уровень | 9507  |
| Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 11331 |

3. Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

| Профессиональная квалификационная группа        | Квалификационный уровень   | Должностной оклад (рублей в месяц) |
|---|----------------------------|------------------------------------|
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 6869                               |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 7426                               |
|   | 2 квалификационный уровень | 7554                               |
|   | 3 квалификационный уровень | 7809                               |
|   | 4 квалификационный уровень | 8205                               |

## 2. Выплаты компенсационного характера

4. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке установленное законодательством Российской Федерации.

6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится согласно трудовому законодательству.

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.

7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, исходя из оклада (должностного оклада).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

### 3. Выплаты стимулирующего характера

10. В целях повышения заинтересованности и поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, девять месяцев, год);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за наличие почетного звания;
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

11. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании критериев в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетного учреждения.

12. При установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанные с основными обязанностями работника;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;
- выполнение не менее 30 процентов платных услуг от общего количества оказанных платных услуг учреждением за месяц;
- непосредственное участие в реализации федеральных, республиканских и районных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается начальником учреждения в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада) и выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном Постановлением.

Указанная надбавка ежемесячно устанавливается приказом начальника учреждения на основании представления служебной записки с учетом показателей, установленных настоящим пунктом, и выплачивается ежемесячно или за квартал на основании приказа при наличии экономии фонда оплаты труда на соответствующий год.

13. В целях повышения ответственности и эффективности работы работникам учреждения выплачиваются премии по итогам работы. Премирование работников по итогам работы производится за:

- выполнение показателей государственного задания;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

Премия по итогам работы за месяц в размере до 150 процентов должностного оклада для работников учреждения и до 230 процентов должностного оклада для руководителя учреждения, выплачивается согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

Для определения выполнения критериев премирования по итогам работы за месяц приказом начальника учреждения создается комиссия, заседание которой протоколируется. На основании данного протокола оформляется приказ на премирование по итогам работы за месяц в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

14. При наличии экономии фонда оплаты труда за счет средств бюджета и (или) средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, может производиться премирование работников в размере не более одного оклада (должностного оклада) по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

15. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, в следующих размерах:

| При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет | Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет в процентах к должностному окладу |
|---|--|
| от 1 до 5 лет   | 10   |
| Свыше 5 до 10 лет   | 15   |
| Свыше 10 до 15 лет  | 20   |
| Свыше 15 лет  | 30   |

Исчисление и порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, порядок назначения и начисления ежемесячной надбавки за выслугу лет производятся согласно Положению об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению).

16. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

17. Работникам учреждения могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за наличие почетного звания.

18. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слова "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю деятельности учреждения в размере 15 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания применяется только по одному из оснований по выбору работника.

19. Работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения или за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачиваются премии в связи с:

-присвоением почетных званий и награждением правительственными наградами Российской Федерации – в размере до одного оклада (должностного оклада), если более высокий размер не предусмотрен нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- присвоением почетных званий и награждением правительственными наградами Удмуртской Республики (Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики, Почетная грамота Госсовета Удмуртской Республики, Почетная грамота Удмуртской Республики) – в размере 3000,00 руб. (Трех тысяч рублей);

- благодарственными письмами, грамотами администрации Малопургинского района – в размере 1000,00 руб. (Одной тысячи рублей);

- праздниками – в размере 2000,00 руб. (Двух тысяч рублей);

- объявление благодарности работникам от начальника учреждения – в размере 500 руб. (Пятьсот рублей);

20. Локальными нормативными актами учреждения, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема оказываемых учреждением государственных услуг (выполняемых работ) и ухудшению качества его работы), и средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам учреждений могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера.

21. В случае нарушения работником по его вине установленных сроков выполнения заданий, невыполнения или ненадлежащего выполнения обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, наличия обоснованных устных или письменных жалоб, не обеспечения сохранности имущества, невыполнения показателей премирования, выплаты стимулирующего характера (за исключением ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях, за почетное звание) работникам учреждения, уменьшаются или отменяются приказом начальника учреждения с обязательным указанием причин, руководителю (распоряжением учредителя).

Работники учреждения, привлеченные к дисциплинарной ответственности, могут быть лишены выплат стимулирующего характера (за исключением ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях, ежемесячной надбавки за ученую степень, за почетное звание) до 100 процентов.

### III. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Размер должностного оклада руководителя составляет:

| Наименование должности | Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб. |            |            |
|------------------------|--|------------|------------|
|                        | 1-я группа   | 2-я группа | 3-я группа |
| Директор учреждения    | 13666  | 12365      | 11062      |

Таблица 1

| № п/п | Показатели  | Условия                  | Количество баллов |
|-------|---|--------------------------|-------------------|
| 1     | Количество отчетов принятых в год по проведению комплексной оценки животных по обеспечению свода и анализа результатов испытаний продуктивности и оценки племенной ценности животных, ед. | 20 и более               | 100               |
|       |   | От 15 до 19 включительно | 60                |
|       |   | До 14 включительно       | 40                |
| 2     | Количество подготовленных заключений по проведению комплексной оценки животных по обеспечению свода и анализа результатов испытаний продуктивности и оценки племенной ценности животных.  | 20 и более               | 100               |
|       |   | От 15 до 19 включительно | 60                |
|       |   | До 14 включительно       | 40                |

Таблица 2.

| Группа по оплате руководителя | Количество баллов, всего |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1-я группа                    | 100                      |
| 2-я группа                    | От 41 до 99              |
| 3-я группа                    | До 40 включительно       |

Определение группы по оплате труда руководителя муниципального автономного учреждения «Агроцентр» осуществляется путем отнесения к 1, 2 или 3 группам по оплате труда руководителей по сумме баллов согласно таблице 2 настоящего подпункта, рассчитанный путем сложения количества баллов по показателям, указанным в таблице 1 настоящего подпункта.

3. Группа по оплате труда руководителя определяется учредителем не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности учреждения.

4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подразделом 3 раздела II настоящего Положения.

5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются руководителю учреждения решением учредителя и конкретизируется в трудовом договоре с руководителем учреждения;

#### IV. Формирование фонда оплаты труда

1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты работникам (в расчете на год):

- 1) оклада (должностного оклада) - в размере 12 окладов (должностных окладов);
- 2) премии по итогам работы за месяц - в размере 5 окладов (должностных окладов);
- 3) ежемесячной надбавки за выслугу лет - в размере 2 должностных окладов;
- 4) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время), - в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;
- 5) выплаты по районному коэффициенту - в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.



7) ежемесячная надбавка за почетное звание – в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания)

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год и плановый период, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

#### V. Заключительные положения

1. В случае если заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета выплат, носящих единовременный характер), установленной до даты вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, указанным работникам производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего Положения.

2. Работникам бюджетных учреждений оказывается материальная помощь в соответствии с локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
«Агроцентр Малопургинского района»

Критерии выплаты  
ежемесячной премии по итогам работы за месяц работникам

| Критерии  | Балл |
|---|------|
| Выполнение показателей муниципального задания   | 1    |
| Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей                  | 1    |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда       | 1    |
| Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений | 1    |
| Участие в выполнении важных работ, мероприятий  | 1    |

Для начисления ежемесячной премии по итогам работы за месяц определяется выполнение вышеуказанных критериев каждым работником учреждения. При выполнении всех критериев премирования размер премии составляет 100 процентов оклада (должностного оклада). При исчислении более низкой суммы баллов размер премии снижается в соответствии с нижеприведенной таблицей:

| Сумма баллов | Размер премии в процентах<br>от оклада (должностного оклада) |
|--------------|--|
| 5            | 230  |
| 4            | 150  |
| 3            | 100  |
| 2            | 50   |
| 1            | 30   |

Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения  
«Агроцентр Малопургинского района»

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на ежемесячную надбавку за выслугу лет, включается время работы на должностях руководителей, специалистов и служащих в:

- органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти Удмуртской Республики и иных субъектов Российской Федерации;
- органах местного самоуправления;
- автономных, бюджетных, казенных учреждениях, подведомственных Министерству сельского хозяйства и продовольствия Удмуртской Республики;
- организациях, опыт и знание работы в которых необходимы руководителям, специалистам и служащим для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовыми договорами (должностными инструкциями) руководителя, специалиста, служащего.

2. Стаж работы, дающий право на назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки работника и иных документов, позволяющих установить стаж работы. Состав комиссии учреждения по установлению стажа утверждается руководителем учреждения. Установление ежемесячной надбавки за выслугу лет производится руководителем учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа.

3. Изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимых документов, подтверждающих стаж.

Назначение надбавки производится приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет.