



ПРАВИТЕЛЬСТВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26.12.2023

г. Красноярск

№ 1069-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 103 Устава Красноярского края, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

    постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 623-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы»;

    постановление Правительства Красноярского края от 08.06.2010 № 317-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 623-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений ветеринарной службы»;

    постановление Правительства Красноярского края от 22.03.2011 № 139-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 623-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений ветеринарной службы»;

    постановление Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 260-п «О внесении изменений в постановления Правительства Красноярского края и признании утратившим силу постановления Правительства Красноярского края по вопросу оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы»;

    постановление Правительства Красноярского края от 20.09.2011 № 541-п



труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы»;

пункт 5 постановления Правительства Красноярского края от 31.03.2020 № 181-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

пункт 5 постановления Правительства Красноярского края от 22.09.2020 № 644-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2020 № 870-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 623-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы»;

постановление Правительства Красноярского края от 12.04.2022 № 281-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 623-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы»;

пункт 4 постановления Правительства Красноярского края от 21.06.2022 № 542-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

пункт 3 постановления Правительства Красноярского края от 13.06.2023 № 503-п «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

3. Опубликовать постановление в газете «Наш Красноярский край» и на «Официальном интернет-портале правовой информации Красноярского края» ([www.zakon.krskstate.ru](http://www.zakon.krskstate.ru)).

4. Постановление вступает в силу с 1 января 2024 года, но не ранее дня, следующего за днем его официального опубликования.

Абзацы пятый – восемнадцатый пункта 5.10.2, абзацы пятый – восемнадцатый пункта 6.4.4 Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы действуют до 31 декабря 2024 года включительно.



Первый заместитель  
Губернатора края –  
Председатель  
Правительства края

С.В. Верецагин

**Примерное положение об оплате труда работников краевых  
государственных бюджетных и казенных учреждений  
ветеринарной службы**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Примерное положение регулирует условия оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы, подведомственных службе по ветеринарному надзору Красноярского края (далее – учреждения, служба).

1.3. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

единовременную материальную помощь.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений определяются коллективным договором и (или) соглашением, локальным нормативным актом учреждений, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

1.6. Ежемесячная заработная плата работников учреждений при

полностью отработанной норме рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае.

## 2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням ПКГ и отдельным должностям, не включенным в ПКГ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням ПКГ должностей работников учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», согласно приложению № 1 к Примерному положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению № 2 к Примерному положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению № 3 к Примерному положению.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей легкового автомобиля увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах: первый класс – на 25 %, второй класс – на 10 %.

2.5. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета их увеличения, предусмотренного пунктом 2.4 Примерного положения.

### 3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений.

3.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях;

выплаты за работу в сельской местности.

3.3. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер выплаты работникам составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере до 24 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.4. 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) предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4 Примерного положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов к часовой ставке работника за час работы работника в ночное время.

3.4.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.4.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.4.5. Работникам учреждений за работу в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливается выплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

3.4.6. Работникам учреждений, в том числе территориально обособленных структурных подразделений учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, за работу в сельской местности устанавливается выплата в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### 4. Единовременная материальная помощь

Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи в соответствии со статьей 5 Закона края.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 5 Закона края.

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

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителей учреждений устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемых ими учреждений с учетом отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 1 к Закону края.

5.3. Руководителям учреждений группа по оплате труда устанавливается приказом службы и определяется не реже одного раза в год на основании объемных показателей за предшествующий год в соответствии с приложением № 13 к Закону края.

5.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждений определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п, и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п.

5.5. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 Примерного положения.

5.5.1. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководителям учреждений устанавливается в размере до 30 процентов от оклада (должностного оклада).

5.6. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

5.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) с учетом критериев

оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложениям № 4-7 к Примерному положению.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений составляют:

5.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за исключением руководителей краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию) ежемесячно, в размере до:

47,3 процента от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

44 процентов от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в сельской местности;

43,5 процента от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях;

42,5 процента от оклада (должностного оклада) руководителям иных учреждений.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию, ежемесячно, в размере до:

53,1 процента от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

50 процентов от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в сельской местности;

49,5 процента от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях;

48,5 процента от оклада (должностного оклада) руководителям иных учреждений.

5.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ (за исключением руководителей краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию) ежемесячно, в размере до:

32,3 процента от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

29 процентов от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в сельской местности или в закрытых административно-территориальных образованиях;

28 процентов от оклада (должностного оклада) руководителям иных учреждений.

Выплаты за качество выполняемых работ руководителям краевого

государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию, ежемесячно, в размере до:

38,1 процента от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

34 процентов от оклада (должностного оклада) руководителям учреждений, расположенных в сельской местности или закрытых административно-территориальных образованиях;

33 процентов от оклада (должностного оклада) руководителям иных учреждений.

5.8.3. Выплаты по итогам работы осуществляются по итогам работы за год в размере до 140 процентов от оклада (должностного оклада) пропорционально отработанному времени.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений (за исключением руководителей краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию), учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливается в размере:

12,7 должностных оклада в год для руководителей учреждений, расположенных в муниципальном образовании город Норильск;

12,4 должностных оклада в год для руководителей учреждений, расположенных в сельской местности;

11,8 должностных оклада в год для руководителей учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях;

12,1 должностных оклада в год для руководителей иных учреждений.

Для руководителей краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию, в размере:

13,7 должностных оклада в год для руководителей учреждений, расположенных в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

12,8 должностных оклада в год для руководителей учреждений, расположенных в сельской местности;

12,7 должностных оклада в год для руководителей учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях;

12,7 должностных оклада в год для руководителей остальных учреждений.

5.9. Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения составляют:

5.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за исключением заместителей руководителей, главных бухгалтеров краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию) ежемесячно, в размере до:

47,3 процента от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

44 процентов от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в сельской местности;

43,5 процента от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях;

42,5 процента от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам иных учреждений.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителей, главным бухгалтерам краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию, ежемесячно, в размере до:

53,1 процента от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

50 процентов от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в сельской местности;

49,5 процента от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях;

48,5 процента от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей иных учреждений;

42,5 процента от оклада (должностного оклада) главным бухгалтерам иных учреждений.

5.9.2. Выплаты за качество выполняемых работ (за исключением заместителей руководителей, главных бухгалтеров краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию) ежемесячно, в размере до:

32,3 процента от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

29 процентов от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в сельской местности или в закрытых административно-территориальных образованиях;

28 процентов от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам иных учреждений.

Выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителей,

главным бухгалтерам краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и учреждений, имеющих в структуре ветеринарную лабораторию, ежемесячно, в размере до:

38,1 процента от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

34 процентов от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в сельской местности или в закрытых административно-территориальных образованиях;

33 процентов от оклада (должностного оклада) заместителям руководителей иных учреждений;

28 процентов от оклада (должностного оклада) главным бухгалтерам иных учреждений.

5.9.3. Выплаты по итогам работы за год в размере до 140 процентов от оклада (должностного оклада) пропорционально отработанному времени.

5.10. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам персональные выплаты устанавливаются с учетом повышения уровня оплаты труда молодым специалистам в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), за опыт работы при наличии почетного звания «Заслуженный ветеринарный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации», ученой степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе.

5.10.1. Персональная надбавка за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе устанавливается в целях сохранения дохода работников, определенного в соответствии с действовавшими нормативными правовыми актами края и муниципальными правовыми актами до установления указанной надбавки.

Размер персональной надбавки за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе рассчитывается по формуле:

$$ПН = Зп \times Ккв ,$$

где:

ПН – размер персональной надбавки за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

Зп – размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Красноярского края;

Ккв – коэффициент повышения заработной платы, соответствующий размеру коэффициента компенсационной выплаты лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера, или носящей социальный характер компенсационной выплаты, установленному руководителям (начальникам, директорам), их заместителям, главным бухгалтерам учреждений ветеринарии, расположенных на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, установленному по соответствующей должности в соответствии с муниципальными правовыми актами Красноярского края, действовавшими по состоянию на 31 марта 2013 года.

В случае если муниципальными правовыми актами по отдельным должностям по состоянию на 31 марта 2013 года были установлены индивидуальные коэффициенты компенсационной выплаты лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера, коэффициент повышения заработной платы (Ккв) устанавливается органом исполнительной власти Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной надбавки за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

региональной выплаты;

выплат, осуществляемых за счет средств от приносящей доход деятельности;

персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

специальной краевой выплаты.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной надбавки за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе учитываются все виды выплат, за исключением:

премий по итогам работы за год, премий, не имеющих характер ежемесячных выплат;

единовременной материальной помощи;

персональной надбавки за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

специальной краевой выплаты.

Персональная надбавка выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, который не может

быть направлен на иные цели.

Персональная надбавка за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении руководителя (начальника, директора), их заместителей, главного бухгалтера учреждений ветеринарии при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

5.10.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров.

Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер специальной краевой выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 тысячи рублей.

Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и надбавка к заработной плате в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и надбавки к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$K_{ув} = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или иных местностях края с особыми климатическими условиями или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

5.11. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются службой.

Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на основании решения руководителя учреждения, за исключением персональной надбавки за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе, которая устанавливается в порядке, определенном пунктом 5.10.1 Примерного положения, специальной краевой выплаты, установленной в соответствии с пунктом 5.10.2 Примерного положения.

5.12. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю и главным бухгалтерам могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется службой в размере, не превышающем следующего размера:

Руководитель учреждения	Заместитель руководителя	Главный бухгалтер
4,5	2,9	4,3

6. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений

6.1. Настоящий раздел регулирует отношения, возникающие между учреждениями и их работниками в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим законодательством и настоящим разделом.

Действие настоящего раздела распространяется на правоотношения, возникающие для работников учреждений, и не распространяется на руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

6.2. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

6.3. Выплаты стимулирующего характера для работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и Примерным положением.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

6.4.1. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 8 к Примерному положению.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) в зависимости от достижения определенных показателей критериев оценки результативности и качества труда работников устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) производятся при условии выполнения определенных показателей критериев оценки результативности и качества труда работников.

Выплата работникам регулярных (постоянных) выплат стимулирующего

характера (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) может быть снижена с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 9 к Примерному положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах, либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах, по итогам работы в отчетном периоде.

Периодичность проведения оценки результативности и качества труда работников устанавливается в локальных нормативных актах учреждения.

Выплаты по итогам работы конкретному работнику учреждения производятся один раз в год по итогам работы за год пропорционально отработанному времени.

Учреждение применяет балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты.

При применении балльной оценки для установления выплат стимулирующего характера размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i \times K_{\text{исп. раб. врем.}}$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, квартал, месяц);

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$  – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период.

$$K_{\text{исп. раб. врем.}} = T_{\text{факт}} / T_{\text{план}}$$

где:

$T_{\text{факт}}$  – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

$T_{\text{план}}$  – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

Стоимость балла рассчитывается на плановый период (год, квартал, месяц). Плановый период устанавливается в локальных нормативных актах учреждения.

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим.рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим.рук}}$  – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

$n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

$\sum B$  – суммарное количество баллов по результатам оценки деятельности всех работников учреждения за отчетный период (год, квартал, месяц).

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим 1}}$ .

$$Q_{\text{стим 1}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}) / PK$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$  – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного и стимулирующего характера, включая персональные выплаты, специальную краевую выплату с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат на месяц

в плановом периоде, специальной краевой выплаты, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, на оплату по замещению на период отпуска основных работников по должностям, замещаемым на время отпуска (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде;

РК – районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$  – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$  – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$  – количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

Стоимость балла, определяемая по вышеуказанной формуле, рассчитывается отдельно для специалистов в должности, по которой квалификационным требованием является наличие среднего профессионального образования и (или) высшего образования по специальности (направлению подготовки) «Ветеринария и зоотехния», с учетом увеличения фондов оплаты труда с 1 октября 2019 года.

6.4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

за опыт работы при наличии почетного звания «Заслуженный ветеринарный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации», ученой степени кандидата или доктора наук и работающим по соответствующему профилю – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

за опыт работы в должности, по которой квалификационным требованием является наличие среднего профессионального образования и (или) высшего образования по специальности (направлению подготовки) «Ветеринария и зоотехния» в процентах к окладу (должностному окладу):

- 5 % – при стаже работы от 1 до 3 лет;
- 10 % – при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 15 % – при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 20 % – при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 30 % – при стаже работы от 15 лет и более.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за опыт работы, включаются периоды работы в учреждениях, органах государственной (муниципальной) власти и иных организациях по основной занимаемой должности, по которой квалификационным требованием является наличие среднего профессионального образования и (или) высшего образования по специальности (направлению подготовки) «Ветеринария и зоотехния». Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за опыт работы, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности;

специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями ветеринарии – в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), установленного для конкретного работника на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения;

за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается выплата в размере:

до 70 процентов оклада (должностного оклада), за исключением работников учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда);

25 процентов оклада (должностного оклада) – водителям при управлении специализированными автомобилями, на шасси которых смонтировано специальное оборудование (дезинфекционные установки), а также водителям при осуществлении перевозок по особо сложным дорогам, местностям и бездорожью и (или) за ненормированный рабочий день;

за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность

и особый режим работы работникам, установленный абзацем тринадцатым настоящего пункта, устанавливается руководителем и может быть изменен при изменении функциональных обязанностей работника.

Персональная надбавка за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе устанавливается в целях сохранения дохода работников, определенного в соответствии с действовавшими нормативными правовыми актами края и муниципальными правовыми актами до установления указанной надбавки.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени. Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, в соответствующем месяце персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6.4.3. Размер персональной надбавки за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе рассчитывается по формуле:

$$ПН = Зп \times К_{кв}$$

где:

ПН – размер персональной надбавки за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

Зп – размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Красноярского края;

Ккв – коэффициент повышения заработной платы, соответствующий размеру коэффициента компенсационной выплаты лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера, или носящий социальный характер компенсационной выплаты работникам учреждений ветеринарии, расположенных на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, установленному по соответствующей должности в соответствии с муниципальными правовыми актами Красноярского края, действовавшими по состоянию на 31 марта 2013 года.

В случае если муниципальными правовыми актами по отдельным должностям по состоянию на 31 марта 2013 года были установлены индивидуальные коэффициенты компенсационной выплаты лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера, коэффициент повышения заработной платы (Ккв) устанавливается органом исполнительной власти Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями ветеринарии.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной надбавки за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

региональной выплаты;

доплат, обеспечивающих уровень заработной платы работников не ниже минимального размера оплаты труда, размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

выплат, осуществляемых за счет средств от приносящей доход деятельности;

персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

специальной краевой выплаты.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной надбавки за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе учитываются все виды выплат, за исключением:

выплат по итогам работы за год, выплат, не имеющих характера ежемесячных выплат;

единовременной материальной помощи;

персональной надбавки за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми

климатическими условиями;  
специальной краевой выплаты.

Персональная надбавка выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, который не может быть направлен на иные цели.

Персональная надбавка за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работника при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

6.4.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

#### 7. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации учреждения вправе осуществлять деятельность по оказанию платных ветеринарных услуг (далее – приносящая доход деятельность).

Средства, полученные учреждениями от приносящей доход деятельности, расходуются в соответствии с утвержденной бюджетной сметой по приносящей доход деятельности по статьям и подстатьям классификации операций сектора государственного управления, относящимся к расходам бюджетов Российской Федерации, в том числе и на выплату заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) за счет средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, могут производиться по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложениям № 4–8 к Примерному положению.

На оплату труда может направляться не более 60 процентов средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных  
бюджетных и казенных  
учреждений ветеринарной службы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ  
должностей работников учреждений

ПКГ «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	6542
4 квалификационный уровень	7742

ПКГ «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	5961
2 квалификационный уровень	6542
3 квалификационный уровень	7742
4 квалификационный уровень	8993

ПКГ «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	9705

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждений, не включенных в ПКГ  
должностей работников сельского хозяйства

Должности, не включенные в ПКГ должностей работников сельского хозяйства	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
Заведующий (начальник) отделом, отрядом, ветеринарной лабораторией, ветеринарной лечебницей, ветеринарной станцией по борьбе с болезнями животных, ветеринарно- санитарной станцией	9705
Лаборант ветеринарной лаборатории	5961
Санитар ветеринарный	3649

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных  
бюджетных и казенных  
учреждений ветеринарной службы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и  
служащих учреждений

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167
5 квалификационный уровень	8367

Приложение № 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных  
бюджетных и казенных  
учреждений ветеринарной службы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ  
общеотраслевых профессий рабочих учреждений

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	3481

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	4053
4 квалификационный уровень	6542

Приложение № 4  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных  
бюджетных и казенных  
учреждений ветеринарной службы

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений,  
расположенных в сельской местности

Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Единица измерения	Целевое значение	Размер выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада))
1	2	3	4	5	6
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение плана противоэпизоотических мероприятий	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 85 до 100	18
				от 70 до 84	13
				менее 70	0
Руководитель, заместитель руководителя	укомплектование штата учреждения	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 90 до 100	12
				от 80 до 89	6
				менее 80	0
Руководитель, заместитель руководителя	освоение бюджетных ассигнований	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 99 до 100	7
				от 95 до 98	5
				менее 95	0
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	не реже 1 раза в квартал	процентов	100	7
				99 и менее	0
Руководитель, заместитель руководителя*	обеспечение проведения диагностических исследований на инфекционные и инвазионные болезни животных	не реже 1 раза в квартал	процентов от плана диагностических исследований	от 85 до 100	6
				менее 85	0
Главный бухгалтер	освоение бюджетных ассигнований	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 99 до 100	18
				от 95 до 98	15
				менее 95	0
Главный бухгалтер	обеспечение размещения требуемой информации на официальном сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	не реже 1 раза в квартал	процентов	100	13
				99 и менее	0
Главный бухгалтер	обеспечение высокого качества отчетности при ведении централизованного бухгалтерского учета обслуживаемых учреждений	не реже 1 раза в квартал	единиц	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от руководителей обслуживаемых учреждений	13
				наличие	0

1	2	3	4	5	6
				письменных и устных обоснованных жалоб от руководителей обслуживаемых учреждений	
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	обеспечение безопасности в ветеринарно-санитарном отношении продукции животноводства и растениеводства	не реже 1 раза в квартал	случаев	отсутствие случаев выявления заболевания при повторной ветеринарно-санитарной экспертизе	8
				1 случай выявления заболевания и более при повторной ветеринарно-санитарной экспертизе	0
			документов	оформление без нарушений	8
				1 и более оформлений с нарушением	0
Руководитель, заместитель руководителя	количество обоснованных жалоб на деятельность учреждения	не реже 1 раза в квартал	единиц	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	7
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Руководитель, заместитель руководителя	качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности, оперативной информации по запросам учредителя	не реже 1 раза в квартал	единиц	своевременно и без замечаний	6
				несвоевременно и (или) с замечаниями	0
Руководитель, заместитель руководителя*	проведение лабораторных исследований биологического материала и подконтрольных товаров	не реже 1 раза в квартал	процент отклонения	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	5
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0

1	2	3	4	5	6
Главный бухгалтер	количество обоснованных жалоб на ведение бухгалтерского учета, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	8
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Главный бухгалтер	качественная подготовка и своевременная сдача бюджетной отчетности, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	своевременно и без замечаний	13
				несвоевременно и (или) с замечаниями	0
Главный бухгалтер	качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности в государственные органы и внебюджетные фонды, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	отсутствие нарушений по результатам проверок государственных органов и внебюджетных фондов	8
				одно и более нарушение, установленное в ходе проверки государственного органа и внебюджетного фонда и повлекшее к привлечению к ответственности в виде штрафа	0
<b>Выплата по итогам работы за год</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	достижение плановых и нормативных показателей работы, связанных с уставной деятельностью учреждения	1 раз в год	процентов	100	74
				99 и менее	0
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение плана повышения квалификации работников учреждения	1 раз в год	процентов	100	33
				99 и менее	0
Руководитель, заместитель руководителя	обеспечение уровня роста заработной платы по категориям работников с учетом проведенной работы в соответствии с планом мероприятий по росту доходов, повышению	1 раз в год	процентов отклонения	увеличение по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	33
				снижение по сравнению	0

1	2	3	4	5	6
	эффективности расходов и совершенствованию долговой политики Красноярского края			с аналогичным периодом прошлого года	
Главный бухгалтер	выполнение плана по доходам от оказания платных услуг (за исключением безвозмездных поступлений) по итогам отчетного финансового года	1 раз в год	процентов исполнения	от 97 до 107	70
				менее 97	0
Главный бухгалтер	обеспечение своевременности уточнения невыясненных платежей	1 раз в год	случаев	отсутствие на 31 декабря текущего года	70
				наличие невыясненных платежей на 31 декабря текущего года	0

\* Для краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы, имеющих в структуре учреждения ветеринарную лабораторию.

Приложение № 5  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных  
бюджетных и казенных  
учреждений ветеринарной службы

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений,  
расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях

Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Единица измерения	Целевое значение	Размер выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада))
1	2	3	4	5	6
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение плана противоэпизоотических мероприятий	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 85 до 100	17,5
				от 70 до 84	13
				менее 70	0
Руководитель, заместитель руководителя	укомплектование штата учреждения	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 90 до 100	12
				от 80 до 89	6
				менее 80	0
Руководитель, заместитель руководителя	освоение бюджетных ассигнований	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 99 до 100	7
				от 95 до 98	5
				менее 95	0
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	не реже 1 раза в квартал	процентов	100	7
				99 и менее	0
Руководитель, заместитель руководителя*	обеспечение проведения диагностических исследований на инфекционные и инвазионные болезни животных	не реже 1 раза в квартал	процентов от плана диагностических исследований	от 85 до 100	6
				менее 85	0
Главный бухгалтер	освоение бюджетных ассигнований	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 99 до 100	17,5
				от 95 до 98	15,5
				менее 95	0
Главный бухгалтер	обеспечение размещения требуемой информации на официальном сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	не реже 1 раза в квартал	процентов	100	13
				99 и менее	0
Главный бухгалтер	обеспечение высокого качества отчетности при ведении централизованного бухгалтерского учета обслуживаемых учреждений	не реже 1 раза в квартал	единиц	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от руководителей	13

1	2	3	4	5	6
				обслуживаемых учреждений	
				наличие письменных и устных обоснованных жалоб от руководителей обслуживаемых учреждений	0
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	обеспечение безопасности в ветеринарно-санитарном отношении продукции животноводства и растениеводства	не реже 1 раза в квартал	случаев	отсутствие случаев выявления заболевания при повторной ветеринарно-санитарной экспертизе	8
				1 случай выявления заболевания и более при повторной ветеринарно-санитарной экспертизе	0
			документов	оформление без нарушений	8
				1 и более оформление с нарушением	0
Руководитель, заместитель руководителя	количество обоснованных жалоб на деятельность учреждения	не реже 1 раза в квартал	единиц	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	7
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Руководитель, заместитель руководителя	качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности, оперативной информации по запросам учредителя	не реже 1 раза в квартал	единиц	своевременно и без замечаний	6
				несвоевременно и (или) с замечаниями	0
Руководитель, заместитель руководителя*	проведение лабораторных исследований биологического	не реже 1 раза в квартал	процентов отклонения	снижение в сравнении с прошлым отчетным	5

1	2	3	4	5	6
	материала и подконтрольных товаров			кварталом	
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Главный бухгалтер	количество обоснованных жалоб на ведение бухгалтерского учета	не реже 1 раза в квартал	единиц	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	8
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Главный бухгалтер	качественная подготовка и своевременная сдача бюджетной отчетности, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	своевременно и без замечаний	13
				несвоевременно и (или) с замечаниями	0
Главный бухгалтер	качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности в государственные органы и внебюджетные фонды, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	отсутствие нарушений по результатам проверок государственных органов и внебюджетных фондов	8
				одно и более нарушение, установленное в ходе проверки государственного органа и внебюджетного фонда и повлекшее к привлечению к ответственности в виде штрафа	0
Выплата по итогам работы за год					
Руководитель, заместитель руководителя	достижение плановых и нормативных показателей работы, связанных с уставной деятельностью учреждения	1 раз в год	процентов	100	74
				99 и менее	0
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение плана повышения квалификации работников	1 раз в год	процентов	100	33
				99 и менее	0

1	2	3	4	5	6
	учреждения				
Руководитель, заместитель руководителя	обеспечение уровня роста заработной платы по категориям работников с учетом проведенной работы в соответствии с планом мероприятий по росту доходов, повышению эффективности расходов и совершенствованию долговой политики Красноярского края	1 раз в год	процентов отклонения	увеличение по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	33
				снижение по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	0
Главный бухгалтер	выполнение плана по доходам от оказания платных услуг (за исключением безвозмездных поступлений) по итогам отчетного финансового года	1 раз в год	процентов исполнения	от 97 до 107	70
				менее 97	0
Главный бухгалтер	обеспечение своевременности уточнения невьясненных платежей	1 раз в год	случаев	отсутствие на 31 декабря текущего года	70
				наличие невьясненных платежей на 31 декабря текущего года	0

\* Для краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы, имеющих в структуре учреждения ветеринарную лабораторию.

Приложение № 6  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных  
бюджетных и казенных  
учреждений ветеринарной службы

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений,  
расположенных в муниципальном образовании город Норильск,  
Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе

Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Единица измерения	Целевое значение	Размер выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада))
1	2	3	4	5	6
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение плана противоэпизоотических мероприятий	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 85 до 100	18,5
				от 70 до 84	14
				менее 70	0
Руководитель, заместитель руководителя	укомплектование штата учреждения	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 90 до 100	13
				от 80 до 89	7
				менее 80	0
Руководитель, заместитель руководителя	освоение бюджетных ассигнований	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 99 до 100	8
				от 95 до 98	6
				менее 95	0
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	не реже 1 раза в квартал	процентов	100	7,8
				99 и менее	0
Руководитель, заместитель руководителя*	обеспечение проведения диагностических исследований на инфекционные и инвазионные болезни животных	не реже 1 раза в квартал	процентов от плана диагностических исследований	от 85 до 100	5,8
				менее 85	0
Главный бухгалтер	освоение бюджетных ассигнований	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 99 до 100	19,3
				от 95 до 98	17
				менее 95	0
Главный бухгалтер	обеспечение размещения требуемой информации на официальном сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	не реже 1 раза в квартал	процентов	100	14
				99 и менее	0
Главный бухгалтер	обеспечение высокого качества отчетности при ведении централизованного бухгалтерского учета обслуживаемых учреждений	не реже 1 раза в квартал	единиц	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от руководителей	14

1	2	3	4	5	6
				обслуживаемых учреждений	
				наличие письменных и устных обоснованных жалоб от руководителей обслуживаемых учреждений	0
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	обеспечение безопасности в ветеринарно-санитарном отношении продукции животноводства и растениеводства	не реже 1 раза в квартал	случаев	отсутствие случаев выявления заболевания при повторной ветеринарно-санитарной экспертизе	9
				1 случай выявления заболевания и более при повторной ветеринарно-санитарной экспертизе	0
			документов	оформление без нарушений	9
				1 и более оформление с нарушением	0
Руководитель, заместитель руководителя	количество обоснованных жалоб на деятельность учреждения	не реже 1 раза в квартал	единиц	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	8
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Руководитель, заместитель руководителя	качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности, оперативной информации по запросам учредителя	не реже 1 раза в квартал	единиц	своевременно и без замечаний	6,3
				несвоевременно и (или) с замечаниями	0
Руководитель, заместитель руководителя*	проведение лабораторных исследований биологического	не реже 1 раза в квартал	процентов отклонения	снижение в сравнении с прошлым отчетным	5,8

1	2	3	4	5	6
	материала и подконтрольных товаров			кварталом	
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Главный бухгалтер	количество обоснованных жалоб на ведение бухгалтерского учета, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	9,3
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Главный бухгалтер	качественная подготовка и своевременная сдача бюджетной отчетности, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	своевременно и без замечаний	14
				несвоевременно и (или) с замечаниями	0
Главный бухгалтер	качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности в государственные органы и внебюджетные фонды, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	отсутствие нарушений по результатам проверок государственных органов и внебюджетных фондов	9
				одно и более нарушение, установленное в ходе проверки государственного органа и внебюджетного фонда и повлекшее к привлечению к ответственности в виде штрафа	0
Выплата по итогам работы за год					
Руководитель, заместитель руководителя	достижение плановых и нормативных показателей работы, связанных с уставной деятельностью учреждения	1 раз в год	процентов	100	74
				99 и менее	0
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение плана повышения квалификации работников	1 раз в год	процентов	100	33
				99 и менее	0

1	2	3	4	5	6
	учреждения				
Руководитель, заместитель руководителя	обеспечение уровня роста заработной платы по категориям работников с учетом проведенной работы в соответствии с планом мероприятий по росту доходов, повышению эффективности расходов и совершенствованию долговой политики Красноярского края	1 раз в год	процентов отклонения	увеличение по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	33
				снижение по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	0
Главный бухгалтер	выполнение плана по доходам от оказания платных услуг (за исключением безвозмездных поступлений) по итогам отчетного финансового года	1 раз в год	процентов исполнения	от 97 до 107	70
				менее 97	0
Главный бухгалтер	обеспечение своевременности уточнения невьясненных платежей	1 раз в год	случаев	отсутствие на 31 декабря текущего года	70
				наличие невьясненных платежей на 31 декабря текущего года	0

\* Для краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы, имеющих в структуре учреждения ветеринарную лабораторию.

Приложение № 7  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных  
бюджетных и казенных  
учреждений ветеринарной службы

Критерии оценки результативности и качества деятельности иных учреждений

Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Единица измерения	Целевое значение	Размер выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада))
1	2	3	4	5	6
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение плана противоэпизоотических мероприятий	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 85 до 100	17
				от 70 до 84	12
				менее 70	0
Руководитель, заместитель руководителя	укомплектование штата учреждения	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 90 до 100	11,5
				от 80 до 89	5,5
				менее 80	0
Руководитель, заместитель руководителя	освоение бюджетных ассигнований	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 99 до 100	7
				от 95 до 98	5
				менее 95	0
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	не реже 1 раза в квартал	процентов	100	7
				99 и менее	0
Руководитель, заместитель руководителя*	обеспечение проведения диагностических исследований на инфекционные и инвазионные болезни животных	не реже 1 раза в квартал	процентов от плана диагностических исследований	от 85 до 100	6
				менее 85	0
Главный бухгалтер	освоение бюджетных ассигнований	не реже 1 раза в квартал	процентов	от 99 до 100	16,5
				от 95 до 98	14
				менее 95	0
Главный бухгалтер	обеспечение размещения требуемой информации на официальном сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	не реже 1 раза в квартал	процентов	100	13
				99 и менее	0
Главный бухгалтер	Обеспечение высокого качества отчетности при ведении централизованного бухгалтерского учета обслуживаемых учреждений	не реже 1 раза в квартал	единиц	отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб от руководителей обслуживаемых учреждений	13

1	2	3	4	5	6
				наличие письменных и устных обоснованных жалоб от руководителей обслуживаемых учреждений	0
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	обеспечение безопасности в ветеринарно-санитарном отношении продукции животноводства и растениеводства	не реже 1 раза в квартал	случаев	отсутствие случаев выявления заболевания при повторной ветеринарно-санитарной экспертизе	8
				1 случай выявления заболевания и более при повторной ветеринарно-санитарной экспертизе	0
			документов	оформление без нарушений	7
				1 и более оформлений с нарушением	0
Руководитель, заместитель руководителя	количество обоснованных жалоб на деятельность учреждения	не реже 1 раза в квартал	единиц	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	7
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Руководитель, заместитель руководителя	качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности, оперативной информации по запросам учредителя	не реже 1 раза в квартал	единиц	своевременно и без замечаний	6
				несвоевременно и (или) с замечаниями	0
Руководитель, заместитель руководителя*	проведение лабораторных исследований биологического материала и	не реже 1 раза в квартал	процентов отклонения	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	5

1	2	3	4	5	6
	подконтрольных товаров			увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Главный бухгалтер	количество обоснованных жалоб на ведение бухгалтерского учета, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	снижение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	7
				увеличение в сравнении с прошлым отчетным кварталом	0
Главный бухгалтер	качественная подготовка и своевременная сдача бюджетной отчетности, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	своевременно и без замечаний	13
				несвоевременно и (или) с замечаниями	0
Главный бухгалтер	качественная подготовка и своевременная сдача установленных форм отчетности в государственные органы и внебюджетные фонды, в том числе по соглашению с учреждениями	не реже 1 раза в квартал	единиц	отсутствие нарушений по результатам проверок государственных органов и внебюджетных фондов	8
				одно и более нарушение, установленное в ходе проверки государственного органа и внебюджетного фонда и повлекшее к привлечению к ответственности в виде штрафа	0
<b>Выплата по итогам работы за год</b>					
Руководитель, заместитель руководителя	достижение плановых и нормативных показателей работы, связанных с уставной деятельностью учреждения	1 раз в год	процентов	100	74
				99 и менее	0
Руководитель, заместитель руководителя	выполнение плана повышения квалификации работников учреждения	1 раз в год	процентов	100	33
				99 и менее	0
Руководитель,	обеспечение уровня	1 раз в год	процентов	увеличение	33

1	2	3	4	5	6
заместитель руководителя	роста заработной платы по категориям работников с учетом проведенной работы в соответствии с планом мероприятий по росту доходов, повышению эффективности расходов и совершенствованию долговой политики Красноярского края		отклонения	по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	
				снижение по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	0
Главный бухгалтер	выполнение плана по доходам от оказания платных услуг (за исключением безвозмездных поступлений) по итогам отчетного финансового года	1 раз в год	процентов исполнения	от 97 до 107	70
				менее 97	0
Главный бухгалтер	обеспечение своевременности уточнения невыясненных платежей	1 раз в год	случаев	отсутствие на 31 декабря текущего года	70
				наличие невыясненных платежей на 31 декабря текущего года	0

\* Для краевого государственного казенного учреждения «Краевая ветеринарная лаборатория» и краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы, имеющих в структуре учреждения ветеринарную лабораторию.

Приложение № 8  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
краевых государственных  
бюджетных и казенных  
учреждений ветеринарной службы

**Критерии оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы**

1. Критерии оценки результативности и качества труда для установления выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим ветеринарную деятельность по должностям, занятие которых требует наличия высшего профессионального образования (главный ветеринарный врач, заведующий ветеринарным участком, заведующий ветеринарным пунктом, заведующий ветеринарной лечебницей, начальник ветеринарной станции по борьбе с болезнями животных, заведующий (начальник) отдела, заведующий ветеринарной лабораторией, ветеринарный врач).

Критерий оценки	Единица измерения	Целевое значение	Баллы	Периодичность оценки
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Выполнение плана по профилактическим прививкам и диагностическим мероприятиям	процент	95,1–100 и более	80	не реже 1 раза в квартал
		85–95	60	
		менее 85	0	
Выполнение плана по лечебно-профилактическим ветеринарным обработкам	процент	95,1–100 и более	80	не реже 1 раза в квартал
		85–95	60	
		менее 85	0	
Выполнение плана лабораторно-диагностических исследований	процент	95,1–100 и более	80	не реже 1 раза в квартал
		85–95	60	
		менее 85	0	
Выполнение плана по искусственному осеменению	процент	95,1–100 и более	60	не реже 1 раза в квартал
		85–95	40	
		менее 85	0	
Размещение информации в государственной информационной системе о государственных и муниципальных платежах (ГИС ГМП)	процент	95–100	60	не реже 1 раза в квартал
		менее 95	0	
Исследовательская и методическая работа (разработка тематико-экспозиционных планов, написание и публикации статей, ведение страницы в социальных сетях и (или) мессенджерах, подготовка архивных и исторических справок, подготовка научных отчетов, разработка методик, имеющих наставническое и просветительское значение, наставническая работа со стажерами,	единиц	наличие работы	40	не реже 1 раза в квартал
		отсутствие работы	0	

1	2	3	4	5
участие в мероприятиях с органами правопорядка (по укусам животных)				
Получение доходов от приносящей доход деятельности	процентов	увеличение доходов от приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим периодом, в котором производилась оценка работы (месяц, квартал)	70	не реже 1 раза в квартал
		получение доходов от приносящей доход деятельности на уровне предыдущего периода, в котором производилась оценка работы (месяц, квартал)	50	
		уменьшение доходов от приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим периодом, в котором производилась оценка работы (месяц, квартал)	0	
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
Качественная подготовка и своевременная сдача утвержденных форм отчетности, оперативной информации	единиц	в полном объеме, в срок, без замечаний	60	не реже 1 раза в квартал
		своевременно с единичными (не более двух) замечаниями	40	
		не в полном объеме, несвоевременно и (или) с множественными замечаниями	0	
Качественное оформление ветеринарных сопроводительных документов в электронном виде	критических ошибок	отсутствие критических ошибок или наличие единичных (не более одной) ошибок	70	не реже 1 раза в квартал
		наличие неоднократных (двух и более)	0	

1	2	3	4	5
		критических ошибок		
Обоснованные сообщения о некачественном проведении ветеринарно-санитарной экспертизы (ВСЭ), обеспечивающей безопасность пищевой продукции	единиц	сообщения отсутствуют и (или) по результатам рассмотрения сообщения факты некачественного проведения ВСЭ не подтверждены	60	не реже 1 раза в квартал
		по результатам рассмотрения сообщения факты некачественного проведения ВСЭ подтверждены	0	
Качественное оформление документов в электронном виде при мониторинговых исследованиях на безопасность пищевой продукции	документов	без замечаний	50	не реже 1 раза в квартал
		с замечаниями	0	
Использование федеральных и региональных государственных информационных систем (ГИС)	результатов исследования	результат лабораторного исследования внесен в ГИС своевременно и без замечаний	35	не реже 1 раза в квартал
		результат лабораторного исследования внесен в ГИС несвоевременно и (или) с замечаниями	25	
		результат лабораторного исследования не внесен в ФГИС	0	
	единиц	информация внесена в ГИС своевременно и без замечаний	35	
		информация внесена в ГИС несвоевременно и (или) с замечаниями	0	
Качественное проведение мероприятий по отбору проб биологического материала, в том числе для мониторинговых исследований на особо опасные болезни животных и птиц, на безопасность пищевой продукции	единиц	отсутствие забракованных проб	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие забракованных проб	0	
Качественное проведение лабораторных исследований	исследований	в полном объеме, в срок, без	70	не реже 1 раза в квартал

1	2	3	4	5
(соблюдение методик исследований)		замечаний		
		своевременно, с выявленными по результатам внутреннего лабораторного контроля единичными (не более двух) не критичными несоответствиями	50	
		не в полном объеме, несвоевременно и (или) с выявленными, по результатам внутреннего лабораторного контроля критичными несоответствиями	0	
<b>Выплата по итогам работы за год</b>				
Обоснованные жалобы потребителей (граждан) на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, изложенные в жалобе, не подтверждены	100	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, изложенные в жалобе, подтверждены	0	
Недопущение возникновения и распространения (профилактируемых) особо опасных болезней животных и птиц	случаев	не допущены	100	1 раз в год
		допущены	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	100	1 раз в год
		обеспечение результатов работы с единичными (не более двух) замечаниями	50	
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	

2. Критерии оценки результативности и качества труда для установления выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим ветеринарную деятельность по должностям, занятие которых требует наличия среднего профессионального образования (ветеринарный фельдшер, лаборант ветеринарной лаборатории).

Критерий оценки	Единица измерения	Целевое значение	Баллы	Периодичность оценки
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Выполнение плана по профилактическим прививкам и диагностическим мероприятиям	процентов	95,1–100 и более	60	не реже 1 раза в квартал
		85–95	40	
		менее 85	0	
Выполнение плана по лечебно-профилактическим ветеринарным обработкам	процентов	95,1–100 и более	60	не реже 1 раза в квартал
		85–95	40	
		менее 85	0	
Выполнение плана лабораторно-диагностических исследований	процентов	95,1–100 и более	60	не реже 1 раза в квартал
		85–95	40	
		менее 85	0	
Выполнение плана по искусственному осеменению	процентов	95,1–100 и более	40	не реже 1 раза в квартал
		85–95	30	
		менее 85	0	
Размещение информации в государственной информационной системе о государственных и муниципальных платежах (ГИС ГМП)	процентов	95–100	40	не реже 1 раза в квартал
		менее 95	0	
Исследовательская и методическая работа (разработка тематико-экспозиционных планов, написание и публикации статей, ведение страницы в социальных сетях и (или) мессенджерах, подготовка архивных и исторических справок, подготовка научных отчетов, разработка методик, имеющих наставническое и просветительское значение, наставническая работа со стажерами, участие в мероприятиях с органами правопорядка (по укусам животных))	единиц	наличие работы	40	не реже 1 раза в квартал
		отсутствие работы	0	
Получение доходов от приносящей доход деятельности	процентов	увеличение доходов от приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим периодом, в котором производилась оценка работы (месяц, квартал)	40	не реже 1 раза в квартал
		получение доходов от приносящей доход	30	

1	2	3	4	5
		деятельности на уровне предыдущего периода, в котором производилась оценка работы (месяц, квартал)		
		уменьшение доходов от приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим периодом, в котором производилась оценка работы (месяц, квартал)	0	
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
Качественная подготовка и своевременная сдача утвержденных форм отчетности, оперативной информации	единиц	в полном объеме, в срок, без замечаний	40	не реже 1 раза в квартал
		своевременно с единичными (не более двух) замечаниями	30	
		не в полном объеме, несвоевременно и (или) с множественными замечаниями	0	
Качественное оформление ветеринарных сопроводительных документов в электронном виде	критических ошибок	отсутствие критических ошибок или наличие единичных (не более одной) ошибок	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие неоднократных (двух и более) критических ошибок	0	
Обоснованные сообщения о некачественном проведении ветеринарно-санитарной экспертизы (ВСЭ), обеспечивающей безопасность пищевой продукции	единиц	сообщения отсутствуют и (или) по результатам рассмотрения сообщения факты некачественного проведения ВСЭ не подтверждены	40	не реже 1 раза в квартал
		по результатам рассмотрения сообщения факты некачественного проведения ВСЭ подтверждены	0	
Качественное оформление документов в электронном виде при мониторинговых исследованиях на безопасность пищевой продукции	документов	без замечаний	40	не реже 1 раза в квартал
		с замечаниями	0	
Использование федеральных и региональных государственных информационных систем (ГИС)	результатов исследования	результат лабораторного исследования внесен в ГИС своевременно и без замечаний	25	не реже 1 раза в квартал
		результат лабораторного исследования внесен в ГИС несвоевременно и (или) с замечаниями	15	
		результат лабораторного	0	

1	2	3	4	5
		исследования не внесены в ФГИС		
	единиц	информация внесена в ГИС своевременно и без замечаний	25	
		информация внесена в ГИС несвоевременно и (или) с замечаниями	0	
Качественное проведение мероприятий по отбору проб биологического материала, в том числе для мониторинговых исследований на особо опасные болезни животных и птиц, на безопасность пищевой продукции	единиц	отсутствие забракованных проб	40	не реже 1 раза в квартал
		наличие забракованных проб	0	
Качественное проведение лабораторных исследований (соблюдение методик исследований)	исследований	в полном объеме, в срок, без замечаний	40	не реже 1 раза в квартал
		своевременно, с выявленными по результатам внутреннего лабораторного контроля единичными (не более двух) некритичными несоответствиями	30	
		не в полном объеме, несвоевременно и (или) с выявленными по результатам внутреннего лабораторного контроля критичными несоответствиями	0	
Выплата по итогам работы за год				
Обоснованные жалобы потребителей (граждан) на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, изложенные в жалобе, не подтверждены	100	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, изложенные в жалобе, подтверждены	0	
Недопущение возникновения и распространения (профилактируемых) особо опасных болезней животных и птиц	случаев	не допущены	100	1 раз в год
		допущены	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	100	1 раз в год
		обеспечение результатов работы с единичными (не более двух) замечаниями	50	
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	

3. Критерии оценки результативности и качества труда для установления выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим финансовую и административно-хозяйственную деятельность.

Критерии оценки результативности и качества труда работников, значение оценки	Единица измерения	Целевое значение	Баллы	Периодичность оценки критерия
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
<b>Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист</b>				
Отражение в учете согласно полученным первичным документам оказанных услуг, выполненных работ, своевременное оприходование и списание финансовых и нефинансовых активов	документов	своевременно и в полном объеме	50	не реже 1 раза в квартал
		не своевременно и (или) не в полном объеме	0	
Своевременное начисление и перечисление заработной платы, налогов и других выплат в соответствии с действующими нормами законодательства Российской Федерации	единиц	своевременно и в полном объеме	50	не реже 1 раза в квартал
		не своевременно и (или) не в полном объеме	0	
Соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг	документов	размещение информации в ЕИС в установленные сроки	50	не реже 1 раза в квартал
		размещение информации в ЕИС с нарушением установленных сроков	0	
Подготовка, сбор и обработка исходных данных для проведения расчетов и анализа финансово-экономических показателей учреждения	единиц	своевременно и без замечаний	50	не реже 1 раза в квартал
		несвоевременно и (или) с замечаниями	0	
Размещение информации в государственной информационной системе о государственных и муниципальных платежах (ГИС ГМП)	процентов	95–100	50	не реже 1 раза в квартал
		менее 95	0	
<b>Юрисконсульт, менеджер по персоналу, специалист по кадрам</b>				
Разработка, заключение договоров, государственных контрактов, соглашений	документов	составление документов своевременно и без замечаний	50	не реже 1 раза в квартал
		составление документов несвоевременно и (или) с замечаниями	0	
Своевременная подготовка локальных правовых актов учреждения в соответствии с требованиями законодательства	документов	отсутствие замечаний со стороны надзорных (контрольных) органов к правовым актам учреждения	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний со стороны надзорных (контрольных) органов к правовым актам	0	

1	2	3	4	5
		учреждения		
Соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг	документов	размещение информации в ЕИС в установленные сроки	50	не реже 1 раза в квартал
		размещение информации в ЕИС с нарушением установленных сроков	0	
Нарушения ведения кадрового учета	единиц	отсутствие замечаний, нарушений со стороны надзорных (контрольных) органов	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний, нарушений со стороны надзорных (контрольных) органов	0	
Соблюдение сроков, порядка ведения делопроизводства в учреждении	единиц	отсутствие замечаний	40	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний	0	
Наличие решений судебных органов	документ	решение судебных органов вынесено в пользу учреждения	40	не реже 1 раза в квартал
		решение судебных органов вынесено не в пользу учреждения	0	
<b>Программист</b>				
Бесперебойная работа компьютерной техники, программного обеспечения и отдельных устройств оборудования, используемого в деятельности учреждения	единиц	своевременное проведение профилактических работ, текущего ремонта	70	не реже 1 раза в квартал
		не своевременное проведение профилактических работ, текущего ремонта	0	
Обеспечение сетевой безопасности, технической защиты информации, защиты персональных данных	единиц	не допущено утечки информации	70	не реже 1 раза в квартал
		допущено утечки информации	0	
<b>Начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством, инженер, специалист по охране труда</b>				
Ведение учета, проверка исправности, обеспечение сохранности инвентаря, инструмента и оборудования	документов	отсутствие фактов утери, поломки	70	не реже 1 раза в квартал
		наличие фактов утери, поломки	0	
Обеспечение содержания в исправном состоянии систем водоснабжения, канализации, электроснабжения, пожарно-охранной сигнализации, телефонной связи, оргтехники	единиц	бесперебойная работа систем и техники, своевременное проведение профилактических работ, текущего ремонта	70	не реже 1 раза в квартал
		наличие неисправностей, сбоев в работе систем и техники, не своевременное проведение профилактических работ, текущего ремонта	0	
Проведение мероприятий и соблюдение условий охраны труда	единиц	отсутствие несчастных случаев в учреждении, отсутствие замечаний,	35	не реже 1 раза в квартал

1	2	3	4	5
		нарушений со стороны надзорных (контрольных) органов		
		наличие несчастных случаев в учреждении, наличие замечаний, нарушений со стороны надзорных (контрольных) органов	0	
Своевременность обеспечения работников учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	единиц	своевременно	35	не реже 1 раза в квартал
		не своевременно	0	
<b>Водитель автомобиля, тракторист</b>				
Обеспечение безопасного дорожного движения	протоколов ГИБДД	безаварийная эксплуатация транспортного средства, отсутствие нарушений правил дорожного движения	50	не реже 1 раза в квартал
		незначительные единичные нарушения правил дорожного движения	40	
		нарушение правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия	0	
Содержание транспорта в технически исправном состоянии	случаев	обеспечение бесперебойной работы, отсутствие простоев автотранспорта	20	не реже 1 раза в квартал
		не своевременное проведение профилактических работ, наличие простоев автотранспорта	0	
<b>Санитар ветеринарный</b>				
Обеспечение надлежащего санитарного состояния рабочего инструмента, приборов, производственного инвентаря и используемых в работе материалов	единиц	обработка проведена своевременно и в полном объеме	40	не реже 1 раза в квартал
		обработка проведена не своевременно и (или) не в полном объеме	0	
Обеспечение надлежащего санитарного порядка в учреждении	единиц	отсутствие замечаний	30	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний	0	
<b>Кочегар котельной (кочегар), истопник, сторож</b>				
Обеспечение температурного режима в учреждении	единиц	температурный режим соответствует требованиям государственного стандарта	40	не реже 1 раза в квартал
		температурный режим не соответствует требованиям государственного стандарта	0	
Содержание отопительного оборудования в технически	единиц	бесперебойная работа оборудования,	30	не реже 1 раза в квартал

1	2	3	4	5
исправном состоянии		своевременное проведение профилактических работ, текущего ремонта		
		наличие неисправностей, сбоев в работе оборудования, не своевременное проведение профилактических работ, текущего ремонта	0	
Обеспечение сохранности материальных ценностей	случаев	отсутствие случаев кражи, порчи имущества	70	не реже 1 раза в квартал
		наличие случаев кражи, порчи имущества	0	
<b>Уборщик территории, дворник, уборщик служебных помещений</b>				
Содержание помещений и территории в соответствии с санитарными нормами	единиц	отсутствие замечаний	40	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний	0	
Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	случаев	отсутствие случаев порчи и (или) утраты инвентаря	30	не реже 1 раза в квартал
		наличие случаев порчи и (или) утраты инвентаря	0	
<b>Слесарь-электрик, слесарь-сантехник</b>				
Обеспечение содержания в исправном состоянии систем водоснабжения, канализации, электроснабжения, пожарно-охранной сигнализации, телефонной связи, оргтехники	единиц	бесперебойная работа систем, своевременное проведение профилактических работ, текущего ремонта	40	не реже 1 раза в квартал
		наличие неисправностей, сбоев в работе систем, не своевременное проведение профилактических работ, текущего ремонта	0	
Ведение учета, проверка исправности, обеспечение сохранности инвентаря, инструмента и оборудования	документов	отсутствие фактов утери, поломки	30	
		наличие фактов утери, поломки	0	
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
<b>Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист</b>				
Качественная подготовка и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, оперативной информации	единиц	своевременно и без замечаний	100	не реже 1 раза в квартал
		своевременно с единичными (не более двух) замечаниями	60	
		не своевременно и (или) с многочисленными замечаниями	0	
Своевременная выдача расчетных листов и иной запрашиваемой информации сотрудникам обслуживаемых учреждений	единиц	своевременно	100	не реже 1 раза в квартал
		не своевременно	0	
Составление, утверждение и ведение бюджетных смет	документов	своевременно и без замечаний	100	не реже 1 раза в квартал
		своевременно с единичными (не более трех) замечаниями	60	

1	2	3	4	5
		не своевременно и (или) с многочисленными замечаниями	0	
Качественное ведение регистров бухгалтерского учета	единиц	своевременно и без замечаний	100	не реже 1 раза в квартал
		своевременно с единичными (не более трех) замечаниями	60	
		не своевременно и (или) с многочисленными замечаниями	0	
<b>Юрисконсульт, менеджер по персоналу, специалист по кадрам</b>				
Качественная подготовка и своевременная сдача утвержденных форм отчетности, оперативной информации	единиц	своевременно и без замечаний	100	не реже 1 раза в квартал
		своевременно с единичными (не более двух) замечаниями	60	
		не своевременно и (или) с многочисленными замечаниями	0	
Качественная подготовка документов к судебному процессу, рассмотрению административных дел в контрольных (надзорных) и иных органах	документов	вынесено решение судебных органов, контрольных (надзорных) и иных органов в пользу учреждения	100	не реже 1 раза в квартал
		вынесено решение судебных органов, контрольных (надзорных) и иных органов, в соответствии с которыми на учреждение возлагается обязанность и (или) устанавливается санкция	0	
Качественное исполнение должностных обязанностей	единиц	отсутствие замечаний, отсутствие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	100	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний и (или) наличие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	0	
<b>Программист</b>				
Качественная подготовка и своевременная сдача утвержденных форм отчетности, оперативной информации	единиц	своевременно и без замечаний	100	не реже 1 раза в квартал
		своевременно с единичными (не более двух) замечаниями	60	
		не своевременно и (или) с многочисленными замечаниями	0	
Качественное исполнение должностных обязанностей	единиц	отсутствие замечаний, отсутствие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	100	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний и (или) наличие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	0	

1	2	3	4	5
<b>Начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством, инженер, специалист по охране труда</b>				
Качественная подготовка и своевременная сдача утвержденных форм отчетности, оперативной информации	единиц	своевременно и без замечаний	50	не реже 1 раза в квартал
		своевременно с единичными (не более двух) замечаниями	30	
		не своевременно и (или) с многочисленными замечаниями	0	
Качественное исполнение должностных обязанностей	единиц	отсутствие замечаний, отсутствие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний и (или) наличие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	0	
<b>Водитель автомобиля, тракторист</b>				
Обеспечение качественного технического и санитарного состояния закрепленной техники, оборудования и помещений для техники (гараж)	единиц	отсутствие замечаний	70	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний	0	
Расход ГСМ в пределах установленного лимита	литров	расход ГСМ в пределах норм расхода топлива, утвержденных приказом службы по ветеринарному надзору Красноярского края	80	не реже 1 раза в квартал
		расход ГСМ превысил нормы расхода топлива, утвержденные приказом службы по ветеринарному надзору Красноярского края	0	
Качественное исполнение должностных обязанностей	единиц	отсутствие замечаний, отсутствие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний и (или) наличие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	0	
<b>Санитар ветеринарный</b>				
Качественное исполнение должностных обязанностей	единиц	отсутствие замечаний, отсутствие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний и (или) наличие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	0	
Обеспечение качественного санитарного состояния рабочего инструмента, приборов, производственного инвентаря и используемых в работе материалов	единиц	отсутствие замечаний	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний	0	
<b>Кочегар котельной (кочегар), истопник, сторож</b>				

1	2	3	4	5
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	единиц	отсутствие замечаний	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний	0	
Качественное исполнение должностных обязанностей	единиц	отсутствие замечаний, отсутствие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний и (или) наличие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	0	
<b>Уборщик территории, дворник, уборщик служебных помещений</b>				
Качественное исполнение должностных обязанностей	единиц	отсутствие замечаний, отсутствие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	100	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний и (или) наличие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	0	
<b>Слесарь-электрик, слесарь-сантехник</b>				
Качественное исполнение должностных обязанностей	единиц	отсутствие замечаний, отсутствие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний и (или) наличие нарушений сроков выполнения поручений руководителя	0	
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	единиц	отсутствие замечаний	50	не реже 1 раза в квартал
		наличие замечаний	0	
<b>Выплата по итогам работы за год</b>				
<b>Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист</b>				
Обоснованные жалобы на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, не подтверждены	50	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, подтверждены	0	
Замечания по результатам ревизий, аудиторских проверок, проверок вышестоящих, контролирующих и надзорных органов	единиц	отсутствие замечаний	100	1 раз в год
		не более двух замечаний, которые не привели к неэффективному и (или) неправомерному использованию финансовых и материальных ресурсов	50	
		более двух замечаний и (или) замечания, которые привели к неэффективному и (или) неправомерному использованию финансовых	0	

1	2	3	4	5
		и материальных ресурсов		
Соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг	рублей	соблюдение лимитов объемов закупок, установленных Законом о контрактной системе	100	1 раз в год
		не соблюдение лимитов объемов закупок, установленных Законом о контрактной системе	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	50	1 раз в год
		обеспечение результатов работы единичными (не более двух) замечаниями	25	
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	
Юрисконсульт, менеджер по персоналу, специалист по кадрам				
Обоснованные жалобы на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, не подтверждены	100	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, подтверждены	0	
Соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг	рублей	соблюдение лимитов объемов закупок, установленных Законом о контрактной системе	100	1 раз в год
		не соблюдение лимитов объемов закупок, установленных Законом о контрактной системе	0	
Своевременное размещение информации в единой информационной системе закупок товаров, работ, услуг	документов	своевременное размещение отчета об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций	100	1 раз в год
		не своевременное размещение отчета об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	100	1 раз в год
		обеспечение результатов	50	

1	2	3	4	5
(функциональных) обязанностей		работы с единичными (не более двух) замечаниями		
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	
<b>Программист</b>				
Обоснованные жалобы на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, не подтверждены	150	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, подтверждены	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	150	1 раз в год
		обеспечение результатов работы с единичными (не более двух) замечаниями	100	
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	
<b>Начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством, инженер, специалист по охране труда</b>				
Обоснованные жалобы на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, не подтверждены	150	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, подтверждены	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	150	1 раз в год
		обеспечение результатов работы с единичными (не более двух) замечаниями	100	
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	
<b>Водитель автомобиля, тракторист</b>				
Обоснованные жалобы на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, не подтверждены	150	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, подтверждены	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	150	1 раз в год
		обеспечение результатов работы с единичными	100	

1	2	3	4	5
		(не более двух) замечаниями обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	
<b>Санитар ветеринарный</b>				
Обоснованные жалобы на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, не подтверждены	100	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, подтверждены	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	100	1 раз в год
		обеспечение результатов работы с единичными (не более двух) замечаниями	50	
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	
<b>Кочегар котельной (кочегар), истопник, сторож</b>				
Обоснованные жалобы на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, не подтверждены	100	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, подтверждены	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	100	1 раз в год
		обеспечение результатов работы с единичными (не более двух) замечаниями	50	
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	
<b>Уборщик территории, дворник, уборщик служебных помещений</b>				
Обоснованные жалобы на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, не подтверждены	100	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, подтверждены	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	100	1 раз в год
		обеспечение результатов работы с единичными (не более двух) замечаниями	50	

1	2	3	4	5
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	
Слесарь-электрик, слесарь-сантехник				
Обоснованные жалобы на деятельность сотрудника	единиц	отсутствие жалоб и (или) по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, не подтверждены	100	1 раз в год
		по результатам рассмотрения факты, указанные в жалобе, подтверждены	0	
Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей	единиц	обеспечение результатов работы на высоком уровне	100	1 раз в год
		обеспечение результатов работы с единичными (не более двух) замечаниями	50	
		обеспечение результатов работы с многочисленными замечаниями	0	

**Приложение № 9**  
**к Примерному положению**  
**об оплате труда работников**  
**краевых государственных**  
**бюджетных и казенных**  
**учреждений ветеринарной службы**

**Критерии оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений ветеринарной службы**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий оценки для снижения баллов</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1</b>	<b>Нарушение трудовой дисциплины:</b>	
	систематические опоздания	50
	самовольный уход с работы	100
	прогул	150
<b>2</b>	<b>Наложение дисциплинарного взыскания:</b>	
	замечание	100
	выговор	200