



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

11.10.2017

г.Тамбов

№ 985

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии области

В соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 15.03.2017) администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии области, согласно приложению.

2. Руководителям областных государственных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии области, организовать работу по приведению положений об оплате труда работников учреждений в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тамбовской области, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением.

3. Опубликовать настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» ([www.tamlife.ru](http://www.tamlife.ru)).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации области С.В.Иванова.

Глава администрации  
области А.В.Никитин

Примерное положение  
об оплате труда работников областных государственных учреждений,  
подведомственных управлению ветеринарии области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии области, (далее – Примерное положение, учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 15.03.2017) (далее – постановление администрации области № 879), постановлением администрации области от 03.09.2013 № 979 «Об утверждении Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала областного государственного учреждения» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений, повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.2. Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

рекомендуемые размеры, порядок установления и условия осуществления выплат компенсационного характера;

рекомендуемые размеры, порядок установления и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области и Примерным положением.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения (далее - фонд оплаты труда).

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, которым определяются конкретные должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, компенсационные выплаты.

1.8. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.8.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.8.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.9. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работникам учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.12. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

## 2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ)

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы устанавливаются с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп:

2.2.1. по ПКГ первого уровня - 3000 рублей;

2.2.2. по ПКГ второго уровня - 3426 рублей;

2.2.3. по ПКГ третьего уровня - 4940 рублей;

2.2.4. по ПКГ четвертого уровня - 5710 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ в приложении № 1 к постановлению администрации области № 879.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников учреждения и предъявляемых к ним квалификационных требований применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональные стандарты.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

### 3. Рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам

3.1. С целью стимулирования работников к качественному результату труда в соответствии с Примерным положением предусмотрены следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;  
повышающий коэффициенты по типу (виду) учреждения;  
персональный повышающий коэффициент.

3.2. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала учреждения установлен в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - до 0,15;

4 квалификационный уровень - до 0,25;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень - до 0,40;

4 квалификационный уровень - до 0,50;

5 квалификационный уровень - до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях

реализации которых создано учреждение. Примерный перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Ветеринария», утверждается приказом управления ветеринарии области.

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности применяются и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

Учреждение в пределах средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше следующих размеров:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - до 0,15;

4 квалификационный уровень - до 0,25;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень - до 0,40;

4 квалификационный уровень - до 0,50;

5 квалификационный уровень - до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

3.4. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «почетный работник», локальным нормативным актом работодателя устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) - до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,20.

3.7. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.8. Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в зависимости от типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположение учреждения в сельской местности и другие).

Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения для учреждений, расположенных в сельской местности, не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является устав учреждения.

3.10. Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.11. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

3.12. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного

бухгалтера учреждения, руководителя учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.13. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

#### 4. Рекомендуемые размеры, порядок установления и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.



Федерации по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимых в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством:

4.5.1. размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда по вакантной (совмещаемой) должности;

4.5.2. выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации). Размер выплаты составляет не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения за каждый час работы в ночное время;

4.5.3. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.5.4. выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы - двойного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения на основании Закона Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» и постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

## 5. Рекомендуемые размеры, порядок установления и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Рекомендуются следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

5.4. Работникам учреждения устанавливается выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

В стаж непрерывной работы (выслугу лет) включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
- время работы (с учетом совместительства) в сфере ветеринарии (в должностях ветеринарный фельдшер, лаборант, старший лаборант, заведующий ветеринарным пунктом (ветеринарный фельдшер), заведующий ветеринарной аптекой (ветеринарный фельдшер), главный ветеринарный врач, ведущий ветеринарный врач, ветеринарный врач, ветеринарный врач I категории, ветеринарный врач II категории, заведующий ветеринарным участком, заведующий участковой ветеринарной лечебницей, заведующий лабораторией ветеринарно-санитарной экспертизы, заведующий ветеринарной лабораторией, заведующий (начальник) отделом, начальник отряда, время работы (службы) в областных государственных учреждениях ветеринарии, в совхозах, колхозах, учебно-опытных, подсобных хозяйствах, других сельскохозяйственных предприятиях и организациях, в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и учреждениях государственной ветеринарной службы Российской Федерации, стран СНГ, а

также республик, входящих в состав СССР по 31 декабря 1991 г., на мясокомбинатах, хладокомбинатах, молочных заводах и иных предприятиях промышленности и транспорта, на предприятиях биологической промышленности и в организациях системы зооветеринарного снабжения, в научно-исследовательских, высших и средних образовательных учреждениях, в ветеринарных (ветеринарно-санитарных) службах федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, во всех других учреждениях и организациях, где требуется высшее или среднее ветеринарное образование);

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки (в процентах)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для установления выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения принимает решение о назначении выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) по предоставлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет). Приказ об установлении выплаты объявляется работнику под расписку.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет), утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляется от оклада,

ставки заработной платы работника по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) выплачивается со дня возникновения права на ее назначение или изменение размера.

В случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

5.5. Решение о введении премии принимает руководитель учреждения. При этом порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Примерным положением об оплате труда работников учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Для работников учреждения могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Размер премий для работников учреждения:

по итогам работы за месяц – до 45% должностного оклада;

по итогам работы за квартал – до 3 должностных окладов;

по итогам работы за год – до 7 должностных окладов.

Для премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и срочных работ и её размер принимается локальным нормативным актом руководителя учреждения.

5.6. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемых постановлением администрации области.

## 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

6.3. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения, персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем - начальником управления ветеринарии области.

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 8176 рублей.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

за тип (вид) учреждения (расположение учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.9 Примерного положения;

персональный повышающий коэффициент.

6.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается начальником управления ветеринарии области персонально в отношении каждого руководителя учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

6.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения.

6.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры выплат компенсационного характера определяются локальным актом работодателя в соответствии с разделом 4 Примерного положения.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентом отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.9. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя управлением ветеринарии области, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Размер выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктом 5.4 Примерного положения.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются приказом управления ветеринарии области.

Премиальные выплаты руководителю учреждения:

по итогам работы (за квартал, год, за выполнение особо важных и срочных работ).

Размер премий руководителю учреждения:

по итогам работы за квартал – до 3 должностных окладов;

по итогам работы за год – до 6 должностных окладов.

Для премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ необходимо наличие поручения начальника управления ветеринарии области руководителю учреждения выполнить особо важные работы (важную работу)

в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом управления ветеринарии области. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и срочных работ и её размер принимается начальником управления ветеринарии и оформляется приказом.

6.10. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.11. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

6.12. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.13. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 Примерного положения.

Конкретные размеры и условия установления и начисления повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором.

6.14. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с пунктами 3.11-3.13 Примерного положения.

6.15. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором.

6.16. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 Примерного положения, с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Конкретные виды, размеры и условия начисления выплат стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

6.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать: трехкратного размера - для руководителей;

двукратного размера - для заместителей руководителя и главных бухгалтеров.