



УПРАВЛЕНИЕ ВЕТЕРИНАРИИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

16.04.2018

№ 66-п

г. Барнаул

┌ Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии Алтайского края ┐

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии Алтайского края.

2. Руководителям краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии Алтайского края, организовать разработку и принятие подведомственными учреждениями локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда работников, обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров работников.

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 г.

4. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru).

Начальник управления



В.А. Ведяпин

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу управления
ветеринарии Алтайского края
от «16» 04. 2018 № 66-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ ВЕТЕРИНАРИИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению ветеринарии Алтайского края (далее – «Примерное положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников;

порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам работников;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для работников;

условия выплаты материальной помощи работникам;

условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера краевого государственного бюджетного учреждения, находящегося в ведении управления ветеринарии Алтайского края (далее - «учредитель»).

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений (далее – «учреждения»), подведомственных управлению ветеринарии Алтайского края, за счет средств краевого бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения формируется, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

**Глава II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Раздел 1. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются в положениях об оплате труда работников учреждений с учетом минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам, установленным в настоящем Примерном положении.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждений рассчитываются по квалификационным уровням на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей осуществляется в соответствии с оценкой сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено конкретной должностью, профессией, специальностью и отнесением их к соответствующим профессиональным группам, квалификационным уровням, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России (приказ от 29.05.2008 № 247н; от 29.05.2008 № 248н; от 17.07.2008 № 339н), а также минимальными размерами должностных окладов, ставок заработной платы по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, указанным в настоящем Примерном положении.

1.2. К должностному окладу, ставке заработной платы работников учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент для работающих в сельской местности.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждения, не может превышать 4,0.

Повышающий коэффициент в размере 1,25 к минимальным должностным окладам устанавливается специалистам учреждений, работающим в сельской местности.

Размер выплат определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы работников по профес-
сиональным квалификационным группам

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должностей служащих (работников), отнесенных к квалификационной группе	Минимальные размеры окладов, руб.	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»			
1 квалификационный уровень	ветеринарный фельдшер	2178	до 1,96
4 квалификационный уровень	заведующий ветеринарным пунктом	2178	до 1,96
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	ветеринарный врач, ветеринарно-санитарный эксперт	2419	до 2,06
2 квалификационный уровень	ветеринарный врач II категории	2419	до 2,06
3 квалификационный уровень	ветеринарный врач I категории	2419	до 2,06
4 квалификационный уровень	ведущий ветеринарный врач	2419	до 2,06
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	главный ветеринарный врач; заведующий ветеринарным участком, аптекой	4276	до 2,01

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	кассир; делопроизводитель; секретарь	1984	до 1,22
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя	2178	до 1,96

2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	2178	до 1,96
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; юрисконсульт	2419	до 2,06
2 квалификационный уровень	инженер 2 категории; бухгалтер 2 категории	2419	до 2,06
3 квалификационный уровень	инженер 1 категории; бухгалтер 1 категории	2419	до 2,06
4 квалификационный уровень	ведущий инженер, ведущий бухгалтер	2419	до 2,06
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера, главный специалист отдела лаборатории.	2419	до 2,06
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров; начальник юридического отдела; начальник исследовательской лаборатории; заведующий (специализированной) лабораторией	4276	до 2,01

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	рабочий по уходу за животными; дезинфектор; истопник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	1908	до 1,09
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1908	до 1,09

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1	квалификационный уровень	водитель автомобиля	2178
до 1,96			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих четвертого уровня»			
2	квалификационный уровень	механик	4276
до 2,01			

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов, ставок заработной платы по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности, не отнесенной к профессиональным квалификационным группам	Минимальные размеры окладов, руб.	Предельные размеры повышающих коэффициентов
ветеринарный санитар	1908	до 1,09

Применение повышающих коэффициентов образуют новый должностной оклад, ставку заработной платы, которые применяются при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат. Размер нового должностного оклада определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Раздел 2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. С учетом условий труда работникам 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 работы различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

персонифицированная доплата.

2.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда, а также результатов проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда. Руководителем учреждения разрабатываются и реализуются мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляются работникам, допущенным к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

2.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, порядком их установления, утвержденным настоящим Примерным положением в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу работника, ставке заработной платы так и в абсолютных величинах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности учреждений по оказанию государственных услуг, утвержденной учредителем.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж работы;
- за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почётное звание;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической нагрузки, участия в выполнении решений органов исполнительной власти Алтайского края и реализации национальных проектов, целевых программ, от выполнения работником срочных и особо важных, ответственных работ, за качество выполняемых работ. Размер надбавки определяется руководителем учреждения в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы в размере не более 100 процентов. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более, чем на 1 год по истечении которого может быть сохранена или отменена с учетом изменения условий ее установления.

3.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 3 лет	до 30
от 3 до 5 лет	до 40
от 5 до 10 лет	до 60
от 10 лет и выше	до 80

Конкретный размер надбавки за стаж работы устанавливается в положениях по оплате труда работников учреждения.

В стаж для установления указанной надбавки включаются периоды работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, а также периоды замещения в других организациях, учреждениях должностей по профилю профессиональной деятельности, аналогичному должности, за-

мещаемой в учреждении.

3.4. При наличии у работника ученой степени, почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, ему устанавливается надбавка к должностному окладу в размере:

за наличие ученой степени кандидата наук - в размере 10 процентов от должностного оклада, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук - в размере 25 процентов от должностного оклада, но не более 7000 рублей в месяц;

8 % должностного оклада - для работников учреждений, имеющих почетные звания, наименования которых начинаются со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по основной работе со дня присвоения и производится за счет средств от приносящей доход деятельности. При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременные (разовые) поощрительные премии.

Премияльные выплаты осуществляются с периодичностью, в порядке и размерах, соответствующих критериям, установленным локальными нормативными актами учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

3.5.1. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Для премирования по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) применяются следующие критерии оценки:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.5.2. Критериями премирования за качество выполняемых работ являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

3.5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам исполнения особо важных и срочных работ и максимальными размерами не ограничивается.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения особо важных и срочных поставленных перед ним конкретных задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы, исходя из показателей, установленных для данного учреждения.

Премирование за выполнение особо важных и срочных работ не применяется к работникам, которым по указанному основанию установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа и авторитета учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальными размерами премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5.5. Единовременные (разовые) поощрительные премии определяются коллективным договором и выплачиваются:

в связи с выходом работника на пенсию.

Общий размер единовременных (разовых) поощрительных выплат не может превышать трех должностных окладов в год.

3.6. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

к профессиональному празднику «День ветеринарного работника Алтайского края»;

к юбилейным датам (50 и далее каждые 5 лет);

в связи с присвоением почетных званий;

в связи с награждением почетными грамотами, отраслевыми наградами.

3.7. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, учреждения, осуществляется по решению Руководителя учреждения.

Премирование руководителей структурных подразделений учреждения и работников, подчиненных заместителям руководителей осуществляется по представлению заместителей руководителя, остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Порядок премирования работников учреждения определяется в положении об оплате труда или о премировании, утвержденном локальными нормативными актами учреждения.

Премирование каждого конкретного работника осуществляется, исходя из выполнения поставленных перед ним конкретных задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы, исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальными размерами не ограничивается. По каждому структурному подразделению руководителем учреждения устанавливаются показатели премирования, исходя из возложенных на подразделение функций.

Глава III. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

2. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении очередного ежегодного отпуска работникам учреждений в размере 2-х должностных окладов. При разделении отпуска на части согласно ч. 1 ст. 125 Трудового Кодекса Российской Федерации, материальная помощь выплачивается при предоставлении одной из частей отпуска, которая должна составлять не менее 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

Материальная помощь к отпуску работнику принятому, уволенному в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

3. Материальная помощь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств выплачивается при предоставлении подтверждающих факт события документов в размере не менее 3-х должностных окладов. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда по приказу руководителя. К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых выплачивается материальная помощь, относится: временная нетрудоспособ-

ность в результате длительной болезни, потеря имущества в результате пожара или кражи, смерть близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети).

4. Максимальный размер материальной помощи не может превышать 6 должностных окладов в год. Выплата материальной помощи работникам осуществляется на основании приказа работодателя.

Глава IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 2 настоящего Примерного положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей устанавливаются с учетом критериев оценки и показателей эффективности их работы, определяемых руководителями учреждений.

4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с главой III настоящего Примерного положения.

5. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью, может пересматриваться учредителем не чаще 1 раза в год.

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4