



СЛУЖБА ВЕТЕРИНАРИИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

29 декабря 2021 г.

№ 130-спр

Иркутск

Об утверждении Примерного
положения об оплате труда работников
областного государственного казенного
учреждения «Единый центр
обслуживания в сфере ветеринарии»,
подведомственной службе ветеринарии
Иркутской области

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», руководствуясь статьей 21 Устава Иркутской области, Положением о службе ветеринарии Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 29 декабря 2009 года № 395/174-пп, приказываю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Единый центр обслуживания в сфере ветеринарии» (прилагается).

2. Настоящий приказ вступает в силу через десять календарных дней после дня его официального опубликования.

Руководитель службы ветеринарии
Иркутской области – главный
государственный инспектор
Иркутской области в области
обращения с животными

С.С. Шевченко

Утверждено
приказом службы ветеринарии
Иркутской области
от 29 ноября 2021 г. № 130 - спр

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«Единый центр обслуживания в сфере ветеринарии»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Единый центр обслуживания в сфере ветеринарии», подведомственного службе ветеринарии Иркутской области (далее – служба), разработано в соответствии со статьей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292-пп «О порядке определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области».

2. Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда, является основанием для разработки положения об оплате труда работников учреждения Иркутской области, подведомственного службе, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» и определяет:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения;

2) размеры и условия установления видов выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работникам учреждения;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Директор учреждения после согласования со службой утверждает положение об оплате труда работников учреждения.

4. Штатное расписание учреждения после согласования со службой утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

5. Изменения в штатное расписание в течение года вносятся в связи с производственной необходимостью.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключенный между работником и учреждением.

9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, а при наличии Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области (далее - Соглашение) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением.

10. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на текущий финансовый год, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

11. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Глава 2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению.

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заместителей начальников структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 3-20 процентов ниже минимального размера оклада (должностного оклада) начальника соответствующего структурного подразделения.

Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

15. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2) районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области (северная надбавка);

16. Доплаты работникам учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочная работа и выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

17. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных законодательством.

Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

18. Работникам учреждения, за исключением директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на оплату труда и страховые взносы на оплату труда на соответствующий год, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 3) премиальные выплаты;
- 4) надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ.

19. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты в работе и их размеры устанавливаются в порядке, утвержденном руководителем учреждения.

Решение о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и ее конкретном размере утверждаются руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения. Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 150 % от оклада (должностного оклада) в месяц.

20. Работникам учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Примерному положению.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Установление надбавки за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа, принятому в порядке, установленном

Положением о комиссии по установлению трудового стажа.

В периоды работы, которые засчитываются в стаж непрерывной работы для установления указанной надбавки, включаются периоды работы в органах государственной власти, государственных учреждениях и учреждениях, подведомственных службе.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав указанной комиссии утверждается директором учреждения.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, а также иные документы, подтверждающие факт работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки).

21. Работникам учреждения премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Премия выплачивается по итогам работы за месяц или по итогам работы за квартал.

Расчет премий осуществляется исходя из начисленного Работнику за отчетный период оклада (должностного оклада), надбавок и доплат к нему в соответствии с настоящим Положением.

Максимальный размер премии и надбавки за качество выполняемых работ не может превышать 100% оклада (должностного оклада) со всеми надбавками в месяц.

Размеры премии, надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения, представленных в порядке, утвержденном директором учреждения.

Условием премирования работников учреждения за работу в календарном периоде (месяц, квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Периодичность выплаты премии, надбавки за качество выполняемых работ (ежемесячно или ежеквартально) устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

22. Работникам учреждения устанавливается надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ.

Решение об установлении надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ, а также о размере указанной надбавки принимается в порядке, утвержденном

директором учреждения, в отношении каждого конкретного работника персонально на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений учреждения.

Указанное решение оформляется приказом директора учреждения.

Максимальный размер надбавки за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ не может превышать 150 % оклада (должностного оклада) работника учреждения.

23. Молодым специалистам, впервые трудоустроенным и не имеющим стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, в течение одного года с даты заключения трудового договора устанавливается надбавка в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Право на предоставление надбавки имеет молодой специалист при соблюдении следующих условий:

а) молодой специалист является гражданином Российской Федерации в возрасте до 35 лет;

б) молодой специалист имеет среднее профессиональное или высшее образование по специальности, направлению подготовки: «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Финансы и кредит», «Экономика», «Экономика и управление», «Менеджмент» и трудоустроен на должность в соответствии с полученной специальностью.

Надбавка устанавливается на основании приказа директора учреждения.

24. Выплаты, предусмотренные пунктами 19, 21, 22 настоящего Примерного положения, устанавливаются при условии достаточности лимитов бюджетных обязательств учреждения для осуществления иных выплат, предусмотренных настоящим Примерным положением, и страховых взносов на оплату труда.

25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников государственного учреждения, определенных в Приложении 4 к настоящему Примерному положению.

26. Установление показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения осуществляется с учетом необходимости определения конкретного размера выплат стимулирующего характера в зависимости от степени их достижения.

Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

27. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном

бюджете на текущий финансовый год и плановый период, и лимитов бюджетных обязательств.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

28. Заработная плата директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальное соотношение размера заработной платы директора учреждения к размеру заработной платы работника, занимающего высшую должность служащего по профессионально-квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным расписанием учреждения, не превышающему уровня, определенного с учетом минимальных размеров дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, определенных в Приложении 2 к настоящему Примерному положению, составляет 1,6.

29. Должностной оклад директора учреждения, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

30. Размеры должностных окладов заместителя директора, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада директора соответствующего учреждения и устанавливаются директором учреждения.

31. Размеры должностных окладов заместителя директора учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

32. Компенсационные выплаты директору, заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

33. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются распоряжением службы в виде премий по итогам работы за месяц, квартал или год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах на основании показателей эффективности

деятельности руководителя учреждения в соответствии с Приложением 5 к настоящему Примерному положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премии по итогам работы за месяц, квартал, календарный год.

Премии по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом директора учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании утвержденных директором учреждения показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных в Приложении 4 к настоящему Примерному положению.

34. Премии по итогам работы директору, заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются при условии достаточности лимитов бюджетных обязательств учреждения для осуществления иных выплат, предусмотренных настоящим Примерным положением, и страховых взносов на оплату труда.

35. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определен в Приложении 6 к настоящему Примерному положению.

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

36. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

Членами семьи признаются супруги, дети (в том числе усыновленные), родители работников учреждения.

Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее конкретных размерах принимается руководителем службы на основании письменного заявления директора учреждения.

Материальная помощь работнику учреждения предоставляется в размере

до 5 окладов (должностных окладов), а директору учреждения и работникам, чей оклад (должностной оклад) установлен в процентном отношении к окладу (должностному окладу) директора учреждения, - в размере до 1 оклада (должностного оклада).

37. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата в размере одного оклада (должностного оклада) на основании соответствующего письменного заявления работника учреждения в случаях:

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

Если при разделии в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

Предоставление единовременной выплаты работникам учреждения оформляется приказом директора учреждения, а в отношении директора учреждения - распоряжением службы.

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску директора учреждения составляет 2,1 минимальных размеров оклада (должностного оклада), предусмотренных Приложением 1 к настоящему Примерному положению по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" 1 квалификационного уровня (начальник отдела).

Размер единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, оклад (должностной оклад) которых определен от должностного оклада директора, составляет 1,6 минимальных размеров оклада (должностного оклада), предусмотренных Приложением 1 к настоящему Примерному положению по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" 1 квалификационного уровня (начальник отдела).

Руководитель службы ветеринарии
Иркутской области – главный
государственный инспектор
Иркутской области в области
обращения с животными



С.С. Шевченко

Приложение 1
к Примерному положению об
оплате труда работников областного
государственного казенного учреждения
«Единый центр обслуживания
в сфере ветеринарии»,
подведомственной службе
ветеринарии Иркутской области

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО
ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ (ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ)
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕДИНЬЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ В СФЕРЕ ВЕТЕРИНАРИИ»**

Раздел 1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1.1.	1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	6504
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
3.1.	1 квалификационный уровень (инженер-программист)	8802
3.2	2 квалификационный уровень (бухгалтер II категории)	9289
3.3	3 квалификационный уровень (бухгалтер I категории)	10124
3.4.	4 квалификационный уровень (ведущий специалист по кадрам, ведущий юрисконсульт, ведущий	10970

	экономист, ведущий бухгалтер)	
4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
4.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела, начальник отдела-заместитель главного бухгалтера)	12157

Раздел 2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по общепрофессиональным профессиям рабочих

N п/п	Наименование профессии	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
2.1.	1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	7119

Приложение 2
к Примерному положению об
оплате труда работников областного
государственного казенного учреждения
«Единый центр обслуживания
в сфере ветеринарии»,
подведомственной службе
ветеринарии Иркутской области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ В
СФЕРЕ ВЕТЕРИНАРИИ» ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО
ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА
УРОВНЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА,
УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С
ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ
НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

N п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер дифференциации, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1.1.	1 квалификационный уровень	4 489
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
3.1.	1 квалификационный уровень	10 419
3.2.	2 квалификационный уровень	11 439
3.3.	3 квалификационный уровень	12 479
3.4.	4 квалификационный уровень	13 559
3.5.	5 квалификационный уровень	14 679
4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	

	должности служащих четвертого уровня"	
4.1.	1 квалификационный уровень	15 839
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
2.1.	1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	1 079

Приложение 3
к Примерному положению об
оплате труда работников областного
государственного казенного учреждения
«Единый центр обслуживания
в сфере ветеринарии»,
подведомственной службе
ветеринарии Иркутской области

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ В СФЕРЕ ВЕТЕРИНАРИИ»

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки за стаж непрерывной работы (в процентах от оклада (должностного оклада))
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 лет	30

Приложение 4
к Примерному положению об
оплате труда работников областного
государственного казенного учреждения
«Единый центр обслуживания
в сфере ветеринарии»,
подведомственной службе
ветеринарии Иркутской области

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ В СФЕРЕ ВЕТЕРИНАРИИ»**

Выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников областного государственного казенного учреждения «Единый центр обслуживания в сфере ветеринарии»
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Компетентность работника в принятии решений
	Высокая результативность и качество работы
	Применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам
	Выполнение сверх установленных показателей
Надбавка за стаж непрерывной работы	Наличие стажа непрерывной работы в органах государственной власти, государственных учреждениях и учреждениях, подведомственных службе
Надбавка за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении возложенных на него функций
	Отсутствие выявленных контрольно- надзорными органами государственной власти нарушений действующего законодательства
Премия	Выполнение непредвиденных и срочных работ
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде

Надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ	Наличие квалификационной категории (для водителей)
	Профессиональное развитие (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)

Приложение 5
к Примерному положению об
оплате труда работников областного
государственного казенного учреждения
«Единый центр обслуживания
в сфере ветеринарии»,
подведомственной службе
ветеринарии Иркутской области

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕДИНЬЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ В СФЕРЕ ВЕТЕРИНАРИИ»**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности руководителя областного государственного казенного учреждения «Единый центр обслуживания в сфере ветеринарии» (далее - руководитель, учреждение)
Премия по итогам работы за месяц	Полнота и своевременность выполнения особо важных и значимых поручений службы ветеринарии Иркутской области, дополнительно возложенных на руководителя в связи с исполнением поручений Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора Иркутской области, Правительства Иркутской области
	Соблюдение сроков и порядка предоставления налоговой и статистической отчетности учреждений, с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета
	Отсутствие нарушений по начислениям и срокам выплаты заработной платы и страховых взносов в учреждениях, с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета
	Соблюдение сроков и порядка составления и предоставления бюджетной отчетности учреждений, с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета
	Отсутствие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины
Премия по итогам работы за квартал, год	Количественный показатель эффективности деятельности возглавляемого учреждения за соответствующий период, определенный в порядке, утвержденном правовым актом службы
	Отсутствие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Приложение 6
к Примерному положению об
оплате труда работников областного
государственного казенного учреждения
«Единый центр обслуживания
в сфере ветеринарии»,
подведомственного службе
ветеринарии Иркутской области

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ В СФЕРЕ
ВЕТЕРИНАРИИ», КОТОРЫЕ
ОТНОСЯТСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

Областное государственное казенное учреждение
«Единый центр обслуживания в сфере ветеринарии»,

Заместитель главного бухгалтера;
Начальник отдела;
Заместитель начальника отдела;
Ведущий экономист;
Ведущий бухгалтер;
Бухгалтер I категории;
Бухгалтер 2 категории.
