



КОМИТЕТ ВЕТЕРИНАРИИ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.05.2024 № 2

Великий Новгород

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области, по виду экономической деятельности «деятельность ветеринарная»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» комитет ветеринарии Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области, по виду экономической деятельности «деятельность ветеринарная».

2. Признать утратившими силу постановления комитета ветеринарии Новгородской области:

от 01.09.2014 № 2 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области по виду экономической деятельности «деятельность ветеринария»;

от 23.03.2015 № 1 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области по виду экономической деятельности «деятельность ветеринария»;

от 11.11.2016 № 3 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области по виду экономической деятельности «деятельность ветеринария»;

от 05.09.2017 № 3 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области по виду экономической деятельности «деятельность ветеринария»;

от 19.12.2017 № 5 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области по виду экономической деятельности «деятельность ветеринария».

3. Опубликовать постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Председатель комитета Л.С. Сукачева



**Примерное положение
об оплате труда работников государственных областных бюджетных
учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской
области, по виду экономической деятельности «деятельность ветеринарная»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области, по виду экономической деятельности «деятельность ветеринария» (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области".

Примерное положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственных областных бюджетных учреждений (далее Учреждения), подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области (далее Учредитель).

1.2. Система оплаты труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету ветеринарии Новгородской области (далее комитет, учредитель) по виду экономической деятельности «деятельность ветеринария» устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, настоящим Примерным положением, с учетом требований, утвержденных Правительством Российской Федерации, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, перечисленных в пункте 1.8 настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения профсоюза (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных и гражданских служащих Учредителя.

Порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих Учредителя и расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2-2 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области".

1.5. Оплата труда работников Учреждения состоит из:

окладов (должностных окладов) работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников

Учреждения система оплаты труда включает ежемесячные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- за почетное звание «Заслуженный ветеринарный врач Российской Федерации», «Заслуженный ветеринарный врач РСФСР», заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации, заслуженный работник сельского хозяйства СССР, почетный работник агропромышленного комплекса России- 0,1;

- за ученые степени: - кандидат наук по профилю работы- 0,1;

- доктор наук по профилю работы 0,15;

- за работу в сельской местности – 0,25.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются ежегодно. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и утверждается приказом Учреждения, руководителю учреждения - на основании приказа Учредителя.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

1.9. Руководитель Учреждения, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников Учреждения.

1.10. Руководитель учреждения обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.11. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально рабочему времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера учреждения

2.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

Размер должностного оклада руководителей Учреждений определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждений, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения, без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, устанавливается в кратности равной 3.5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случае создания нового Учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам Учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной

платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания Учреждения.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности равной 2.5.

В случае создания нового Учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам Учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания Учреждения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несет руководитель и главный бухгалтер Учреждения.

Расчет средней заработной платы работников Учреждения производится без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера этого Учреждения.

2.5. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя Учреждения в следующем порядке:

заместителю руководителя Учреждения, ниже на 10 %;

главному бухгалтеру Учреждения, ниже на 20 %.

2.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждений составляет 45 процентов.

2.7. К административно-управленческому персоналу учреждения (приложение №4 к настоящему Примерному положению) относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

2.8. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

2.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления

среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

2.10. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.11. К выплатам компенсационного характера относятся:
выплаты работникам учреждений, 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

Порядок и условия выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

2.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на календарный год с учетом интенсивности и напряженности работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу), но не более 250 % и выплачиваются ежемесячно.

При определении размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

уникальность требующая высокого профессионализма выполняемых работ;

степень сложности выполняемых работ;

значимость выполняемых работ и достигнутого в ходе выполнения результата;

высокая напряженность работы.

Перечень показателей и критериев оценки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется Положением об оплате труда Учреждения. Конкретный размер выплат определяется трудовым договором.

2.13. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) руководителю Учреждения приказом комитета ветеринарии Новгородской области, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения приказом руководителя соответствующего Учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) за заслуги в сфере ветеринарии в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами – в размере 100 % от должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 50 % от должностного оклада.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается максимально 100 процентов должностного оклада.

2.14. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы в размерах:

от 1 до 3 лет - 5 % должностного оклада;

от 3 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20 % должностного оклада;

свыше 15 лет - 30 % должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, указанной в настоящем подпункте Примерного положения, и определение ее размера руководителю Учреждения осуществляется комиссией учредителя по установлению стажа работы, состав которой утверждается приказом учредителя.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, указанной в настоящем подпункте Примерного положения, и определение ее размера заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждений,

осуществляются комиссией Учреждения по установлению стажа работы, дающего право на получение выплаты. Порядок работы указанной комиссии и ее состав утверждаются приказом Учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, указанной в настоящем подпункте Примерного Положения, включается:

время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на должностях, соответствующих профилю учреждения, в государственных и муниципальных учреждениях (предприятиях), коммерческих, некоммерческих и иных организациях

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, указанной в настоящем подпункте Примерного Положения, является трудовая книжка и военный билет.

Указанный в настоящем Примерном Положении перечень оснований, по которым устанавливается выплата за стаж работы, не является исчерпывающим и может быть дополнен в Положениях об оплате труда работников, соответствующих Учреждения с учетом потребности Учреждения в реализации предусмотренных уставами Учреждения направлений и видов деятельности, предполагающих прием на работу в учреждение работников отдельных общеотраслевых профессий. исключить

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж, включается время работы таких работников в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности по профилю учреждения.

2.15. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются с целью поощрения руководителя, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения по итогам работы за соответствующий период в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

Премияльные выплаты выплачиваются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2.16. Основанием выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения является приказ комитета ветеринарии Новгородской области, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения является приказ руководителя соответствующего Учреждения.

3. Оплата труда работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения)

3.1. Размер оклада (должностного оклада) работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного

бухгалтера Учреждения) устанавливается трудовым договором в соответствии со штатным расписанием Учреждения, а также с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (приложение № 1 к настоящему Примерному положению).

3.2. Порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера:

Выплата за стаж работы устанавливается работникам Учреждений в зависимости от стажа работы в размерах:

- от 1 до 3 лет - 5 % должностного оклада;
- от 3 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 15 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 20 % должностного оклада;
- свыше 15 лет - 30 % должностного оклада.

Установление трудового стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, осуществляются комиссией Учреждения по установлению стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж. Порядок работы указанной комиссии и ее состав утверждаются приказом соответствующего Учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на должностях, соответствующих профилю учреждения, в государственных и муниципальных учреждениях (предприятиях), коммерческих, некоммерческих и иных организациях

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты, являются трудовая книжка и военный билет.

Указанный в настоящем Примерном положении перечень оснований, по которым устанавливается выплата за стаж не является исчерпывающим и может

быть дополнен в Положениях об оплате труда работников соответствующих Учреждений с учетом потребности Учреждений в реализации предусмотренных уставами Учреждений направлений и видов деятельности, предполагающих прием на работу в учреждение работников отдельных общеотраслевых профессий.

Для специалистов и служащих общеотраслевых должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в Учреждении, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки, включается время работы в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

Размер надбавки за стаж работы, в отношении конкретных работников Учреждения оформляется приказами руководителя соответствующего Учреждения.

Выплата за стаж работы, осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в Учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

Работникам Учреждения, осуществляющим трудовую деятельность по совместительству, выплата за стаж, не производится.

При увольнении работников Учреждения выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка и военный билет.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы, или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты, включается время работы таких работников в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются на календарный год с учетом интенсивности и напряженности работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу), но не более 250 % и выплачиваются ежемесячно.

При определении размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

участие в выполнении наиболее важных, сложных и срочных работ;

высокая напряженность и интенсивность работы;

большой объем работы, выполнение неотложных работ, требующих повышенного внимания.

Перечень показателей и критериев оценки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения определяется Положением об оплате труда Учреждения. Конкретный размер выплат определяется трудовым договором.

3.5. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами – в размере 100 % от должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере 50 % от должностного оклада;

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада);

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал и год устанавливаются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного Положения.

Премияльные выплаты выплачиваются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждений.

3.7. Основанием выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения является приказ руководителя соответствующего Учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплата работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов (тарифной ставки) оклада.

Конкретный размер выплаты устанавливается руководителем соответствующего Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не

производится.

4.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной, определенной трудовым договором работы, как по другой, так и по такой же профессии (должности) осуществляются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения по основному месту работы.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00.

Расчет оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, определяется положением об оплате труда работников Учреждения.

Данные о продолжительности работы в ночное время отражаются в табелях учета рабочего времени.

4.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок определения выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни утверждается положением об оплате труда работников Учреждения.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

4.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

4.6. Основанием для установления выплат компенсационного характера

работникам Учреждения является приказ руководителя соответствующего Учреждения.

4.7. Выплаты компенсационного характера конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

5.1. Премирование руководителя Учреждения

5.1.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется путем премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год, на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному Положению.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

5.1.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждений проводится один раз в год, в срок не позднее 15 января года, следующего за отчетным, руководителя Учреждения - ежеквартально, в срок не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

5.1.3. Оценка эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом комитета ветеринарии Новгородской области.

5.1.4. Руководители Учреждений в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению готовят отчеты об оценке эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения и направляют их в оценочную комиссию комитета ветеринарии Новгородской области:

Учреждение - в срок до 20 января года, следующего за отчетным;

Руководитель Учреждения - ежеквартально не позднее 9 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

5.1.5. По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия готовит предложение об установлении размера премирования руководителя Учреждения (невыплате премии руководителю Учреждения).

5.1.6. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя Учреждения за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности

деятельности Учреждения, руководителя Учреждения по итогам работы за отчетный период на основании критериев оценки эффективности деятельности в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению в зависимости от количества набранных баллов. Один балл соответствует одному проценту.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Определение размера премиальных выплат осуществляется с использованием поправочного коэффициента (Коц).

В случае, если сумма баллов за отчетный период, набранных руководителем отчетный период, составит:

от 91 до 100 процентов, то руководителю учреждения выплачивается премия в размере 100 процентов от суммы ходатайства на премирование за отчетный период, Коц=1 ;

от 81 до 90 процентов (включительно), то руководителю учреждения выплачивается премия в размере 90 процентов от суммы ходатайства на премирование за отчетный период, Коц=0,9 ;

от 71 до 80 процентов (включительно), то руководителю учреждения выплачивается премия в размере 80 процентов от суммы ходатайства на премирование за отчетный период, Коц=0,8;

от 61 до 70 процентов (включительно), то руководителю учреждения выплачивается премия в размере 70 процентов от суммы ходатайства на премирование за отчетный период, Коц=0,7 ;

от 51 до 60 процентов (включительно), то руководителю учреждения выплачивается премия в размере 60 процентов от суммы ходатайства на премирование за отчетный период, Коц=0,6.

Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения составит 50 и менее процентов.

Размер премии за отчетный период руководителю учреждения определяется по формуле:

$R_{пр} = (P_o * (F_{пр} / F_{шт})) * K_{оц}$, где:

$R_{пр}$ - размер текущего премирования руководителя учреждения за отчетный период,

P_o - размер оклада (должностного оклада) в соответствии со штатным расписанием,

$F_{пр}$ - общий фонд премирования, подлежащий распределению за отчетный период,

$F_{шт}$ - месячный фонд окладов (должностных окладов) руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием,

$K_{оц}$ - коэффициент оценки деятельности руководителя учреждения за отчетный период в соответствии с установленными критериями.

На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя учреждения - председателем комитета и оформляется приказом комитета.

Максимальные премиальные выплаты руководителям Учреждений устанавливаются в процентах к должностному окладу до 250 % включительно.

5.2. Премирование работников Учреждения

5.2.1. Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год, осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложениями № 2,3 к настоящему Примерному Положению в сроки, предусмотренные приказом соответствующего Учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц осуществляется на основании оценки выполнения ими показателей эффективности деятельности работников Учреждений для назначения премии.

5.2.2. Работники Учреждения в соответствии с приложениями № 2,3 к настоящему Примерному положению представляют в оценочную комиссию, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом руководителя соответствующего Учреждения (далее - оценочная комиссия, созданная Учреждением), отчеты об оценке эффективности деятельности в сроки, установленные приказом руководителя соответствующего Учреждения.

5.2.3. По результатам рассмотрения отчетов, оценочные комиссии, созданные Учреждениями, готовят предложения о премировании работников Учреждений (невыплате премии работникам Учреждений).

На основании предложений оценочной комиссии руководителем соответствующего Учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы и оформляется приказом руководителя соответствующего Учреждения.

5.2.4. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период принимается за 100 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работнику Учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Определение размера премиальных выплат осуществляется с использованием поправочного коэффициента (Коц). В случае, если сумма баллов за отчетный период, набранных работником учреждения за отчетный период, составит:

от 91 до 100 процентов, то работнику учреждения выплачивается премия в размере 100 процентов от максимального размера премии за отчетный период, Коц=1 ;

от 81 до 90 процентов (включительно), то работнику учреждения выплачивается премия в размере 90 процентов от максимального размера премии за отчетный период, Коц=0,9 ;

от 71 до 80 процентов (включительно), то работнику учреждения

выплачивается премия в размере 80 процентов от максимального размера премии за отчетный период, Коц=0,8;

от 61 до 70 процентов (включительно), то работнику учреждения выплачивается премия в размере 70 процентов от максимального размера премии за отчетный период, Коц=0,7 ;

от 51 до 60 процентов (включительно), то работнику учреждения выплачивается премия в размере 60 процентов от максимального размера премии за отчетный период, Коц=0,6.

Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период работником учреждения, составит 50 и менее процентов.

Размер премии за отчетный период работникам учреждения определяется по формуле:

$R_{пр} = (P_o * (F_{пр} / F_{шт})) * K_{оц}$, где:

$R_{пр}$ - размер текущего премирования работника за отчетный период,

P_o – размер оклада (должностного оклада) в соответствии со штатным расписанием,

$F_{пр}$ – общий фонд премирования, подлежащий распределению за отчетный период,

$F_{шт}$ - месячный фонд окладов (должностных окладов) работников учреждения в соответствии со штатным расписанием,

$K_{оц}$ - коэффициент оценки деятельности работника учреждения за отчетный период в соответствии с установленными критериями.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения, оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

5.3. При наличии средств экономии по установленному фонду оплаты труда руководителям, работникам Учреждения дополнительно выплачивается премия в качестве поощрения к профессиональным праздникам и нерабочим праздничным дням, установленным законодательством Российской Федерации, а также в связи с юбилейными датами.

Юбилейными датами считаются:

- юбилейные даты рождения - 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие и каждые последующие пять лет со дня рождения.

6. Материальная помощь и иные выплаты

6.1. Из фонда оплаты труда руководителю, работникам Учреждений на основании заявления может быть оказана материальная помощь в соответствии с приложением 5 к настоящему Примерному положению, в течение шести месяцев со дня события, предшествующего обращению в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, бабушка, внуки) на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению, но не более трех МРОТ;

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов), но не более трех МРОТ;

утраты личного имущества, а именно предметов первой необходимости, в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.), копии которых прилагаются к заявлению, но не более пяти МРОТ. Под имуществом первой необходимости понимается минимальный набор непродовольственных товаров общесемейного пользования, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, включающий в себя:

а) предметы для хранения и приготовления пищи - холодильник, газовая плита (электроплита) и шкаф для посуды;

б) предметы мебели для приема пищи - стол и стул (табуретка);

в) предметы мебели для сна - кровать (диван);

г) предметы средств информирования граждан – телевизор (компьютер, ноутбук);

д) предметы средств водоснабжения и отопления (в случае отсутствия централизованного водоснабжения и отопления) — насос для подачи воды, водонагреватель и отопительный котел (переносная печь);

регистрацией брака, рождением ребенка на основании свидетельства о регистрации брака, свидетельства о рождении соответственно, копия которого прилагается к заявлению, но не более двух МРОТ;

тяжелого материального положения в семье в связи с необходимостью проведения специализированного лечения (дорогостоящего) более 10000 рублей, при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы, но не более пяти МРОТ. Тяжелое материальное положение определяется из расчета менее 30000 рублей на одного члена семьи, что документально должно быть подтверждено;

в других случаях при наличии уважительных причин.

6.2. В случае смерти руководителя учреждения, работника Учреждения материальная помощь выплачивается члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры,

дедушки, бабушки, внуки).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

- в отношении руководителей Учреждений – председателем комитета ветеринарии Новгородской области и оформляется приказом комитета ветеринарии Новгородской области;

- в отношении работников Учреждения руководителем соответствующих Учреждений и устанавливается приказами руководителей этих Учреждений.

Размер выплачиваемой материальной помощи не зависит от фактически отработанного руководителем, работником Учреждения в календарном году времени.

6.4. Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, работникам Учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя, работников Учреждений.

6.5. Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, работникам Учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

Приложение 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
бюджетных учреждений, подведомственных комитету
ветеринарии Новгородской области, по виду
экономической деятельности «деятельность ветеринарная»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) и размеры выплат
за интенсивность и высокие результаты работы руководителей,
заместителей руководителя, главных бухгалтеров, работников учреждения**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии), отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (процент от оклада (должностного оклада)) в %
1. Профессиональная квалификационная группа "должности работников сельского хозяйства второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Ветеринарный фельдшер	10000,0	250%
2. Профессиональная квалификационная группа "должности работников сельского хозяйства третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	токсиколог	11000,0	250%
2 квалификационный уровень	2 Специалисты категории: ветеринарный врач, токсиколог	12000,0	250%
3 квалификационный уровень	Ветеринарный врач, токсиколог	13500,0	250%

4 квалификационный уровень	Ведущий ветеринарный врач, ведущий токсиколог	15000,0	250%
3. Профессиональная квалификационная группа "должности работников сельского хозяйства четвертого уровня"			
4 квалификационный уровень	Заведующий ветеринарным участком, отделом, пунктом	15000,0	250%
4 квалификационный уровень	Заведующий отделом ветеринарно- санитарной экспертизы	18000,0	250%
4 квалификационный уровень	Заведующий лабораторией	17000,0	250%
4 квалификационный уровень	Заведующий аптекой, лечебницей	15000,0	250%
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня			
1 квалификационный уровень	секретарь	9500,0	250%
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня			
1 квалификационный уровень	лаборант	9000,0	250%
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, инспектор по кадрам	12000,0	250%
2 квалификационный уровень	Старший лаборант	9500,0	250%
3 квалификационный уровень	Ведущий лаборант	10000,0	250%
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня			
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	12000,0	250%
3 квалификационный уровень	бухгалтер, программист, специалист по охране труда, специалист по государственным	12000,0	250%

	закупкам		
4 квалификационный уровень	Ведущие бухгалтер, ведущий юрисконсульт	13500,0	250%
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	15000,0	250%
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня			
1 квалификационный уровень	Главный бухгалтер	17600,0	250%
2 квалификационный уровень	Заместитель начальника	19800,0	250%
3 квалификационный уровень	Директор (начальник)	22000,0	250%

Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (процент от оклада (должностного оклада)) в %
1	санитар ветеринарный	7000,0	250 %
2	Водитель, электрик	9000,0	250 %
3	кочегар (истопник), оператор котельной, уборщик территории (дворник), сторож, уборщица	8000,0	250 %
4	Начальник противоэпизоотического отряда	15000,0	250 %
5	Заместитель начальника противоэпизоотического отряда	13500,0	250 %
6	Начальник испытательного центра (лаборатории)	19500,0	250 %
7	Заместитель начальника испытательного центра (лаборатории)	18000,0	250 %
8	Менеджер по качеству	15000,0	250 %
9	Специалист по биологической безопасности, метролог	15000,0	250 %
10	администратор	9500,0	250 %
11	инженер	12000,0	250 %
12	Начальник станции по дезинфекции автотранспорта	12000,0	250 %

13	дезинфектор	9000,0	250 %
----	-------------	--------	-------

Приложение 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
бюджетных учреждений, подведомственных комитету
ветеринарии Новгородской области, по виду
экономической деятельности «деятельность ветеринарная»

Перечень показателей эффективности деятельности
учреждений, руководителей учреждений и критериев
оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы	Максимальное количество баллов
I. Основная деятельность учреждения				
1.	Наличие и исполнение планов развития учреждения	Наличие планов развития,	3	3
		исполнение планов Отсутствие планов	0	0
2.	Выполнение плана противоэпизоотических и ветеринарно-санитарных мероприятий и плана государственного задания	Выполнение - до 75,0 от 76,0 до 95,0 от 96,0 до 100	0 5 9	9
3.	Своевременное предоставление отчетов (финансовой, статистической,	Своевременное предоставление	3	3
		Несвоевременное	0	0

	ведомственной, планов ФХД и прочей) в комитет ветеринарии Новгородской области	предоставление		
4.	Удовлетворенность граждан качеством оказания ветеринарных услуг	- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг Наличие жалоб	3 0	3 0
5.	Обеспечение комплексной безопасности Учреждения (решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, организация работы по охране труда, создание необходимых условий для обеспечения пожарной безопасности, организация работы учреждения в территориальной подсети Новгородской области сети наблюдения и лабораторного контроля гражданской обороны, и защиты населения.	Наличие мер противопожарной безопасности, правил по охране труда, отсутствие травматизма граждан и работников Учреждения за отчетный период Отсутствие мер противопожарной безопасности, правил по охране труда, наличие травматизма граждан и работников Учреждения за отчетный период	3 0	3 0
6.	Оснащенность учреждений помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для оказания услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	Приобретение оборудования, технических и иных средств, необходимых для оказания услуг Отсутствие оснащенности учреждений оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для	3 0	3 0

		оказания услуг		
7.	Обеспечение информационной открытости Учреждения. Организация работы с сообщениями из открытых источников. Работа с официальными сайтами в сети «Интернет», мессенджерами.	Актуализация информации за отчетный период (доступные ссылки) Отсутствие актуальной информации	3 0	3 0
8	Улучшение условий труда и сохранение здоровья работников, внедрение здорового образа жизни	Осуществление мероприятий Отсутствие мероприятий	3 0	3 0
9.	Участие в добровольческих, волонтерских мероприятиях по обращению с животными, в том числе с животными без владельцев	Сотрудничество с некоммерческими организациями и волонтерами, обучение по волонтерской деятельности Отсутствие мероприятий	3 0	3 0
10	Работа в информационных системах, внедренных в учреждениях	Отсутствие нарушений Нарушения допущенные в работе с информационными системами	3 0	3 0
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения				
1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения государственного задания	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств Наличие фактов	4 0	4 0

		нецелевого использования		
2.	Эффективное ведение финансово-экономической деятельности	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений ведения финансово-хозяйственной деятельности	12	12
		Наличие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений ведения финансово-хозяйственной деятельности	0	0
3	Увеличение объемов внебюджетных средств	Исполнение к прошлому аналогичному периоду 100 % и более	12	12
		Исполнение к прошлому аналогичному периоду менее 100 %	0	0
4.	Отсутствие нарушений по результатам проведенных проверок, в т.ч. актов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд	Наличие актов с нарушениями	0	0
		Отсутствие нарушений при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд	15	15
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами				
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	Отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений профессиональной этики и норм поведения, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также	12	12

		<p>иных поручений в соответствии с должностными обязанностями</p> <p>Наличие дисциплинарных взысканий и нарушений профессиональной этики и норм поведения</p>	0	0
2.	Укомплектованность Учреждения работниками (замещение вакансий в срок не более 60 календарных дней)	<p>Отсутствие фактов нарушения срока замещения вакансий</p> <p>Наличие фактов нарушения срока замещения вакансий</p>	3 0	3 0
3.	Повышение квалификации работников Учреждения	<p>Наличие и исполнение графиков повышения квалификации или ДПО работников</p> <p>Отсутствие ПО или ДПО</p>	3 0	3 0
4	Рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральными областными НПА	<p>Наличие фактического роста средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом</p> <p>Снижение ПО или ДПО</p>	3 0	3 0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

Приложение 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
бюджетных учреждений, подведомственных комитету
ветеринарии Новгородской области, по виду
экономической деятельности «деятельность ветеринарная»

Перечень показателей эффективности деятельности
работников учреждения и критериев
оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы	Максимальное количество баллов
Заместитель руководителя учреждения				
I. Основная деятельность учреждения				
1.	Наличие и исполнение планов развития учреждения	Наличие планов развития, исполнение планов Отсутствие планов	3 0	3 0
2	Выполнение плана противоэпизоотических и ветеринарно-санитарных мероприятий и плана государственного задания	Выполнение плана - до 75,0 от 76,0 до 95,0 от 96,0 до 100	0 5 9	9
3	Своевременное предоставление отчетов (финансовой, статистической, ведомственной, планов	Своевременное предоставление Несвоевременное предоставление	3 0	3 0

	ФХД и прочей) в комитет ветеринарии Новгородской области			
4	Удовлетворенность граждан качеством оказания ветеринарных услуг	- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг Наличие жалоб	3 0	3 0
5	Обеспечение комплексной безопасности Учреждения (решение задач в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, организация работы по охране труда, создание необходимых условий для обеспечения пожарной безопасности, организация работы учреждения в территориальной подсети Новгородской области сети наблюдения и лабораторного контроля гражданской обороны, и защиты населения.	Наличие мер противопожарной безопасности, правил по охране труда, отсутствие травматизма граждан и работников Учреждения за отчетный период Отсутствие мер противопожарной безопасности, правил по охране труда, наличие травматизма граждан и работников Учреждения за отчетный период	3 0	3 0
6	Оснащенность учреждений помещениями, оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для оказания услуг и соответствующими установленным нормам и нормативам	Приобретение оборудования, технических и иных средств, необходимых для оказания услуг Отсутствие оснащенности учреждений оборудованием, техническими и иными средствами, необходимыми для оказания услуг	3 0	3 0

7	Обеспечение информационной открытости Учреждения. Организация работы с сообщениями из открытых источников. Работа с официальными сайтами в сети «Интернет», мессенджерами.	Актуализация информации за отчетный период (доступные ссылки) Отсутствие актуальной информации	3 0	3 0
8	Улучшение условий труда и сохранение здоровья работников, внедрение здорового образа жизни	Осуществление мероприятий Отсутствие мероприятий	3 0	3 0
9	Участие в добровольческих, волонтерских мероприятиях по обращению с животными, в том числе с животными без владельцев	Сотрудничество с некоммерческими организациями и волонтерами, обучение по волонтерской деятельности Отсутствие мероприятий	3 0	3 0
10	Работа в информационных системах, внедренных в учреждениях	Отсутствие нарушений Нарушения допущенные в работе с информационными системами	3 0	3 0
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения				
1	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения государственного задания	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств Наличие фактов нецелевого использования	4 0	4 0
2	Эффективное ведение финансово-	Отсутствие просроченной кредиторской и	12	12

	экономической деятельности	дебиторской задолженности и нарушений ведения финансово-хозяйственной деятельности Наличие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений ведения финансово-хозяйственной деятельности	0	0
3	Увеличение объемов внебюджетных средств	Исполнение к прошлому аналогичному периоду 100 % и более	12	12
		Исполнение к прошлому аналогичному периоду менее 100 %	0	0
4	Отсутствие нарушений по результатам проведенных проверок, в т.ч. актов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд	Наличие актов с нарушениями	0	0
		Отсутствие нарушений при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд	15	15
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами				
	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	Отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений профессиональной этики и норм поведения, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями Наличие дисциплинарных взысканий и нарушений профессиональной этики и	12	12

		норм поведения	0	0
	Укомплектованность Учреждения работниками (замещение вакансий в срок не более 60 календарных дней)	Отсутствие фактов нарушения срока замещения вакансий Наличие фактов нарушения срока замещения вакансий	3 0	3 0
	Повышение квалификации работников Учреждения	Наличие и исполнение графиков повышения квалификации или ДПО работников Отсутствие ПО или ДПО	3 0	3 0
	Рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральными областными НПА	Наличие фактического роста средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом Снижение ПО или ДПО	3 0	3 0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер				
1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения государственного задания	Отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	15	15
2.	Эффективное ведение финансово-	Отсутствие просроченной кредиторской и	30	30

	экономической деятельности	дебиторской задолженности и нарушений ведения финансово-хозяйственной деятельности		
3	Увеличение объемов внебюджетных средств	Исполнение к прошлому аналогичному периоду 100 % и более Исполнение к прошлому аналогичному периоду менее 100 %	30 0	30
4.	Отсутствие нарушений по результатам проведенных проверок, в т.ч. актов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд	Наличие актов с нарушениями Отсутствие нарушений при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд	0 25	25
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
Инспектор по кадрам				
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	Отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений профессиональной этики и норм поведения, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	20	20
2.	Укомплектованность Учреждения работниками (замещение вакансий в срок не более 60 календарных дней)	Отсутствие фактов нарушения срока замещения вакансий	30	30

3.	Повышение квалификации работников Учреждения	Наличие и исполнение графиков повышения квалификации или ДПО работников Отсутствие ПО или ДПО	20 0	20
4	Рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральными областными НПА	Наличие фактического роста средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом Снижение ПО или ДПО	30 0	30
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

Ведущий юрисконсульт, специалист по государственным закупкам, специалист по охране труда, заведующий хозяйством, администратор, программист, секретарь

1	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период	15 0	15
2	Обеспечение информационной открытости Учреждения. Организация работы с сообщениями из открытых источников. Работа с официальными сайтами в сети «Интернет», мессенджерами.	Актуализация информации за отчетный период (доступные ссылки) Отсутствие актуальной информации	15 0	15

3	Отсутствие жалоб и претензий	отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период наличие жалоб и претензий	15 0	15
4	Отсутствие нарушений по результатам проведенных проверок, в т.ч. актов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд	Наличие актов с нарушениями Отсутствие нарушений при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд	0 15	15
5	Работа в информационных системах, внедренных в учреждениях	Отсутствие нарушений Нарушения допущенные в работе с информационными системами	20 0	20
6	Участие в добровольческих, волонтерских мероприятиях по обращению с животными, в том числе с животными без владельцев	Сотрудничество с некоммерческими организациями и волонтерами, обучение по волонтерской деятельности Отсутствие мероприятий	20 0	20
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
Начальник противозoonотического отряда, заместитель начальника противозoonотического отряда, заведующий участком (отделом, ветпунктом), заведующая ветеринарной лечебницей, ведущий ветеринарный врач, ветеринарный врач 1 категории, ветеринарный врач 2 категории, ветеринарный врач				
1	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период	10	10

		наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период	0	
2	Обеспечение информационной открытости Учреждения. Организация работы с сообщениями из открытых источников. Работа с официальными сайтами в сети «Интернет», мессенджерами.	Актуализация информации за отчетный период (доступные ссылки) Отсутствие актуальной информации	25 0	25
3	Участие в добровольческих, волонтерских мероприятиях по обращению с животными, в том числе с животными без владельцев	Сотрудничество с некоммерческими организациями и волонтерами, обучение по волонтерской деятельности Отсутствие мероприятий	10 0	10
4	Выполнение плана противозoonотических и ветеринарно-санитарных мероприятий и плана государственного задания	Выполнение - до 75,0 от 76,0 до 95,0 от 96,0 до 100	 10 20 30	30
5	Своевременное предоставление отчетов (финансовой, статистической, ведомственной, планов ФХД и прочей) в комитет ветеринарии Новгородской области	Своевременное предоставление Несвоевременное предоставление	25 0	25
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

Начальник испытательного центра (лаборатории), заместитель начальника испытательного центра (лаборатории), начальник станции по дезинфекции автотранспорта, заведующий лабораторией, заведующий аптекой, специалист по биологической безопасности, менеджер по качеству, ведущий лаборант, старший лаборант,

лаборант, ведущий токсиколог, токсиколог 1 категории, токсиколог 2 категории, токсиколог				
1	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период	20 0	20
2	Участие в добровольческих, волонтерских мероприятиях по обращению с животными, в том числе с животными без владельцев	Сотрудничество с некоммерческими организациями и волонтерами, обучение по волонтерской деятельности Отсутствие мероприятий	25 0	25
3	Работа в информационных системах, внедренных в учреждениях	Отсутствие нарушений Нарушения допущенные в работе с информационными системами	30 0	30
4	Обеспечение информационной открытости Учреждения. Организация работы с сообщениями из открытых источников. Работа с официальными сайтами в сети «Интернет», мессенджерами.	Актуализация информации за отчетный период (доступные ссылки) Отсутствие актуальной информации	25 0	25
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100
Санитар ветеринарный, ветеринарный фельдшер, метролог, инженер, дезинфектор, водитель, электрик, кочегар (истопник), оператор котельной, уборщик территории (дворник), сторож, уборщица				
1	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	35	35

		за отчетный период наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период	0	
2	Качество и результативность трудовой деятельности	качественное исполнение должностных обязанностей	10	30
		содержание в чистоте помещений и прилегающей территории	10	
		выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности и правил охраны труда	10	
		Отсутствие результативности трудовой деятельности	0	
3	Отсутствие жалоб и претензий	отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период	35	35
		наличие жалоб и претензий	0	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			100

Приложение 4
к Примерному положению
о системе оплаты труда работников
бюджетных учреждений, подведомственных комитету
ветеринарии Новгородской области, по виду
экономической деятельности «деятельность ветеринарная»

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-
УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЯ,**

1. Начальник (директор) учреждения
 2. Заместитель начальника (директора) учреждения.
 3. Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера
 4. Ведущий бухгалтер, бухгалтер.
 5. Специалист по кадрам, инспектор по кадрам.
 6. Специалист по закупкам.
 7. Специалист по охране труда.
 8. Менеджер по качеству.
 9. Специалист биологической безопасности.
 10. Администратор.
 11. Метролог.
 12. Программист (инженер-программист).
 13. Инженер.
 14. Ведущий юрисконсульт, юрисконсульт.
 15. Секретарь.
 16. Заведующий хозяйством.
-

Приложение 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
бюджетных учреждений, подведомственных комитету
ветеринарии Новгородской области, по виду
экономической деятельности «деятельность ветеринарная»

Перечень оснований для оказания материальной помощи

№	Основания для оказания материальной помощи (формулировка в заявлении)	Перечень подтверждающих документов
	Прошу оказать мне единовременную материальную помощь в связи с рождением ребёнка (детей)	копия свидетельства о рождении ребенка (детей); справка о составе семьи; копия решения об установлении опеки (в случае оформлении опеки)
	Прошу оказать мне единовременную материальную помощь в связи с заключением брака	копия свидетельства о заключении брака <i>(документы предоставляются в совокупности и действительны в течение шести месяцев со дня события, предшествующего обращению за материальной помощью)</i>
	Прошу оказать мне единовременную материальную помощь в связи тяжелым материальным положением	справка о составе семьи; справка о доходах членов семьи (по форме 2 НДФЛ) или заверенная копия последней записи трудовой книжки (1 и страница с последней записью); в случае отсутствия работы иные подтверждающие документы; кредитные обязательства (копии кредитных договоров) <i>(документы предоставляются в совокупности и действительны в течение шести месяцев со дня события, предшествующего обращению за материальной помощью)</i>
	Прошу оказать мне единовременную материальную помощь	медицинская справка (заключение, выписка), подтверждающая факт тяжелого заболевания; иные подтверждающие документы.

<p>помощь в связи с длительным лечением и восстановлением здоровья</p>	<p><i>(документы предоставляются в совокупности и действительны в течение шести месяцев со дня события, предшествующего обращению за материальной помощью)</i></p>
<p>Прошу оказать мне единовременную материальную помощь в связи с дорогостоящим лечением (за исключением ортодонтии, эстетических, косметологических услуг, репродуктивных обследований)</p>	<p>медицинская справка (заключение, выписка) либо выписка из рекомендаций врача; копия договора на оказание платных медицинских услуг; документы, подтверждающие расходы на лечение, обследование (копии чеков, квитанции и т.п.); иные подтверждающие документы. <i>(документы предоставляются в совокупности и действительны в течение шести месяцев со дня события, предшествующего обращению за материальной помощью)</i></p>
<p>Прошу оказать мне единовременную материальную помощь в связи со смертью близкого родственника</p>	<p>копию свидетельства о смерти; копии документов, подтверждающих родство/опеку. <i>(документы предоставляются в совокупности и действительны в течение шести месяцев со дня события, предшествующего обращению за материальной помощью)</i></p>
<p>Прошу оказать мне единовременную материальную помощь в связи с утратой личного имущества (в силу непреодолимых обстоятельств: несчастный случай, пожар, стихийное бедствие и пр.)</p>	<p>справка из полиции (МЧС); заключение соответствующих государственных органов, служб. <i>(документы действительны в течение шести месяцев со дня события, предшествующего обращению за материальной помощью)</i></p>