

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.05.2018 № 372-п

г. Ярославль

О внесении изменений в
постановление Правительства
области от 11.02.2009 № 119-п

ПРАВИТЕЛЬСТВО ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства области от 11.02.2009 № 119-п «Об оплате труда работников государственного учреждения Ярославской области «Ярославская областная ветеринарная лаборатория» следующие изменения:

1.1. Заголовок, пункты 1, 2 после слова «государственный» в соответствующих падежах дополнить словом «бюджетный» в соответствующих падежах.

1.2. Пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Председателя Правительства области, курирующего вопросы агропромышленного комплекса, потребительского рынка и ветеринарии.»

1.3. Положение об оплате труда работников государственного учреждения Ярославской области «Ярославская областная ветеринарная лаборатория», утвержденное постановлением, изложить в новой редакции (прилагается).

2. Постановление вступает в силу через 10 дней с момента официального опубликования.

Председатель
Правительства области

Д.А. Степаненко

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 11.02.2009 № 119-п
(в редакции постановления
Правительства области
от 21.05.2018 № 372-п)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
Ярославской области «Ярославская областная
ветеринарная лаборатория»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ярославской области «Ярославская областная ветеринарная лаборатория» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Ярославской области «Ярославская областная ветеринарная лаборатория» (далее – учреждение), а также порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения (далее – фонд оплаты труда).

1.2. Положение разработано с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда, установленных нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11;

- рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;

- Закона Ярославской области от 21 декабря 2004 г. № 64-з «Об оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области»;

- постановления Правительства области от 28.05.2013 № 599-п «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного учреждения Ярославской области и признании утратившим силу постановления Правительства области от 18.04.2011 № 274-п»;

- требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.3. Положение разработано в целях:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ);

- использования системы поощрений, основанной на применении стимулирующих, компенсационных выплат и премирования;

- определения порядка аттестации работников учреждений, установленного для соответствующих профессиональных квалификационных групп;

- повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда.

1.4. Основные понятия и термины, используемые в Положении:

- оплата труда (заработная плата работника учреждения) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника учреждения, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- базовый оклад – минимальный оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплата компенсационного характера – денежная выплата, установленная в целях возмещения работнику учреждения затрат, связанных с исполнением им трудовых (должностных) или иных обязанностей, предусмотренных законодательством и трудовым договором (выплата работнику учреждения, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплата работнику учреждения 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));

- выплата стимулирующего характера – денежная выплата, установленная трудовым договором или назначаемая за отдельные успехи при исполнении трудовых (должностных) обязанностей (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, классность, премиальные выплаты);

- профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.5. Все выплаты, предусмотренные Положением, обеспечиваются за счет средств, выделяемых на оплату труда работников учреждения по результатам их деятельности.

Объем средств, выделяемых на оплату труда работников учреждения, формируется на финансовый год исходя из объема ассигнований областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Размер оплаты труда работников учреждения устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- базовые оклады (должностные оклады);

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с условиями оплаты труда, определенными действующим

трудовым законодательством и Положением.

2.1.2. Размеры базовых окладов работников учреждения устанавливаются с учетом:

- мнения представительного органа работников по результатам аттестации директора, заместителя директора, специалистов, служащих и рабочих учреждения;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Размеры базовых окладов работников учреждения в зависимости от профессиональной квалификационной группы приведены в приложении 1 к Положению.

2.1.4. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работников учреждения, приведенные в приложении 2 к Положению, устанавливаются в целях определения размера должностного оклада в зависимости от занимаемой должности, специфики работы и профессионального уровня.

2.1.5. Величина должностного оклада работника учреждения определяется путем умножения размера базового оклада на соответствующий повышающий коэффициент.

2.1.6. Изменение размера должностных окладов работников учреждения производится:

- при изменении оплаты труда работников учреждения – в соответствии с постановлением Правительства области;

- при изменении базовых окладов директора, заместителя директора, рабочих, специалистов и служащих учреждения – в соответствии с постановлением Правительства области;

- при присвоении квалификационной категории – в соответствии с приказом директора учреждения. В данном приказе определяется дата изменения квалификационной категории работника учреждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения ученой степени кандидата наук советом по защите диссертаций на соискание соответствующей ученой степени;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения ученой степени доктора наук советом по защите диссертаций на соискание соответствующей ученой степени.

2.1.7. В соответствии с действующим законодательством директор учреждения наделен правами:

- утверждать должностные инструкции работников учреждения;

- утверждать штатное расписание учреждения на предстоящий финансовый год по согласованию с департаментом ветеринарии Ярославской области в пределах выделенных бюджетных ассигнований;

- разрабатывать показатели, определять размеры и условия премирования работников учреждения за счет всех источников финансирования в целях улучшения качества предоставляемых услуг.

2.1.8. Ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством и Положением несет директор учреждения.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия предоставления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам учреждения, 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).

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей работников учреждения, которым устанавливаются доплаты в размере до 24 процентов должностного оклада за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, приведенным в приложении 3 к Положению, но не ниже 4 процентов. При этом конкретные размеры доплат определяются локальным нормативным правовым актом учреждения по результатам специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера 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), устанавливаются с учетом требований трудового законодательства в следующих размерах:

- при выполнении работ различной квалификации оплата производится по работе более высокой квалификации;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора;

- работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) за каждый час работы производится в повышенном размере не ниже 20 процентов;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам учреждения, получающим базовый оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части базового оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх базового оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части базового оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх базового оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в особых условиях труда), – в размере 12 процентов должностного оклада в соответствии с перечнем должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (особые условия труда), приведенным в приложении 4 к Положению.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия предоставления устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, классность.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями определения уровня интенсивности и качества работы, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера за классность устанавливаются работникам учреждения, замещающим должность водителя, в зависимости от класса, присвоенного комиссией по присвоению класса квалификации водителям транспортных средств учреждения, образуемой приказом директора учреждения. Критерии отнесения работников учреждения, замещающих должность водителя, к соответствующему классу квалификации утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

2.3.5. К выплатам стимулирующего характера относятся премиальные выплаты. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

2.3.6. С целью стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств областного бюджета на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 30 процентов от фонда оплаты труда. Перечень показателей, учитываемых при премировании работников учреждения, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

3.1. Система оплаты труда директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Оплата труда директора учреждения производится в соответствии с трудовым договором, заключенным с работодателем, и приказами учредителя.

3.2. Директору учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом 2.2 раздела 2 Положения.

3.3. Директору учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с условиями трудового договора;

- ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу в соответствии с условиями трудового договора;

- премиальные выплаты в соответствии с подпунктом 2.3.5 пункта 2.3 раздела 2 Положения.

3.4. Порядок и условия предоставления премиальных выплат директору учреждения, размеры премиальных выплат, а также критерии и

показатели оценки деятельности директора учреждения устанавливаются положением о премировании директора учреждения, утверждаемым приказом учредителя, с учетом показателей эффективности работы учреждения. Размеры премиальных выплат директору учреждения согласовываются учредителем с учетом показателей эффективности работы учреждения.

3.5. Общий размер и количество выплат стимулирующего характера директору учреждения в течение финансового года не ограничиваются.

3.6. Размер премиального фонда директора учреждения утверждается на текущий финансовый год приказом учредителя.

При определении размера премиального фонда директора учреждения учитываются установленный размер должностного оклада директора учреждения, результаты деятельности учреждения за отчетный период, целевые показатели эффективности деятельности учреждения за отчетный период, размер фонда оплаты труда, средний размер оплаты труда персонала учреждения.

Размер премиального фонда директора учреждения за отчетный период подлежит уменьшению при выявлении нарушений уставной деятельности учреждения, наложении на директора учреждения административных наказаний, изменении объемов ассигнований областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, в связи с изменениями объемов оказываемых услуг, недостижением директором учреждения значений целевых показателей деятельности учреждения.

Порядок выплаты премий директору учреждения и целевые показатели эффективности деятельности учреждения утверждаются приказом учредителя. Премиальные выплаты предоставляются директору учреждения по итогам работы за квартал.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда директора учреждения предоставляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом учреждения.

3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения определяется в кратности от 1 до 8.

3.8. Размеры базовых окладов (должностных окладов), размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные Положением в пределах средств фонда оплаты труда, применяются при начислении заработной платы заместителя директора учреждения и главного бухгалтера учреждения.

3.9. Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Формирование фонда оплаты труда.

4.1.1. Фонд оплаты труда формируется на очередной календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований областного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено нормативным правовым актом Правительства области.

4.1.2. Плановый фонд оплаты труда на очередной календарный год формируется из фонда оплаты труда, формируемого на основании профессиональных квалификационных групп по должностям работников учреждения и включающего:

- размер базового оклада для категорий рабочих, специалистов и служащих (должностного оклада директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения);

- размер повышения базового оклада на основании повышающих коэффициентов;

- размер выплат стимулирующего характера, в том числе выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, классность, премиальных выплат;

- размер выплат компенсационного характера в соответствии с пунктом 2.2 раздела 2 Положения (исходя из расчета планируемых расходов).

4.1.3. При формировании фонда оплаты труда учитываются положения подпункта 2.3.6 пункта 2.3 раздела 2 Положения.

4.1.4. При формировании фонда оплаты труда следует учитывать дополнительные выплаты, выделяемые директору учреждения в соответствии с трудовым договором, заключенным между работодателем и директором учреждения.

4.1.5. Годовой фонд оплаты труда не может быть уменьшен при проведении мероприятий по оптимизации и сокращению численности работников учреждения, проводимых в инициативном порядке непосредственно директором учреждения. Высвободившиеся при этом средства направляются на установление выплат стимулирующего характера.

4.2. Предоставление иных выплат.

4.2.1. Помимо выплат, предусмотренных пунктами 2.2 и 2.3 раздела 2 Положения, при наличии экономии средств фонда оплаты труда работникам учреждения могут выплачиваться иные выплаты:

- материальная помощь на основании представленных

подтверждающих документов и личного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- смерть родителей, детей, мужа, жены работника учреждения;
- длительная или тяжелая болезнь работника, члена его семьи, находящегося на иждивении, необходимость приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- наступление непредвиденных событий (стихийное бедствие, пожар, кража);
- выход на пенсию;
- выплата за долголетний добросовестный труд и в связи с наступлением юбилейных дат;
- единовременная выплата в связи с наступлением общегосударственных праздников.

4.2.2. Конкретный размер выплат, предусмотренных подпунктом 4.2.1 данного пункта, определяется локальным нормативным актом учреждения.

4.2.3. Максимальный размер и количество выплат в виде материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, не ограничиваются.

4.2.4. Решение о выплате работникам учреждения материальной помощи и предоставлении выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, и об установлении размера таких выплат принимается директором учреждения и оформляется приказом.

4.2.5. Решение о выплате директору учреждения материальной помощи и предоставлении выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, принимается работодателем на основании заявления директора учреждения и оформляется приказом директора департамента.

4.3. Ответственность за нарушение Положения.

4.3.1. Должностные лица, допустившие нарушение норм Положения, перерасход или незаконное расходование годового фонда оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим бюджетным законодательством Российской Федерации.

4.3.2. Контроль за правильностью определения и использования годового фонда оплаты труда осуществляется учредителем, а также при проведении ревизий и проверок финансовой и хозяйственной деятельности учреждения – соответствующими контролирующими органами.

РАЗМЕРЫ
базовых окладов работников государственного бюджетного учреждения
Ярославской области «Ярославская областная ветеринарная
лаборатория» в зависимости от профессиональной
квалификационной группы

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размер базового оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»	
Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	5800
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	6100
ПКГ «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	6100
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	7200
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	8400
ПКГ «Должности работников сельского хозяйства»	
Должности работников сельского хозяйства второго уровня	7300
Должности работников сельского хозяйства третьего уровня	8500
Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня	9500

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
к базовым окладам работников государственного бюджетного
учреждения Ярославской области «Ярославская областная
ветеринарная лаборатория»

Квалификационный уровень	Базовый оклад, руб.	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	5800		
1 квалификационный уровень		профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <ul style="list-style-type: none"> - уборщик служебных помещений - дезинфектор; - санитар ветеринарный - сторож; - дворник 	1,00 1,02 1,10
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные	6100		

1	2	3	4
профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень		профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электрик	1,00
3 квалификационный уровень		профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель механик-электрик; механик-сантехник	1,15 1,20
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	6100		
1 квалификационный уровень		секретарь; делопроизводитель	1,00
Профессиональная квалификационная группа	7200		
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»			

1	2	3	4
1 квалификационный уровень		секретарь руководителя; техник-лаборант; техник-программист; техник по метрологии	1,00
2 квалификационный уровень		заведующий хозяйством	1,01
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	8400		
1 квалификационный уровень		бухгалтер; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; специалист по охране труда; эксперт; инженер; инженер-программист (программист); инженер-лаборант; инженер по метрологии	1,00
4 квалификационный уровень		ведущий бухгалтер; ведущий экономист	1,15
5 квалификационный уровень		заместитель главного бухгалтера	1,30
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»	7300		
1 квалификационный уровень		ветеринарный фельдшер; лаборант ветеринарной лаборатории	1,00

1	2	3	4
2 квалификационный уровень		специалист 2 категории – лаборант ветеринарной лаборатории	1,05
3 квалификационный уровень		специалист 1 категории – лаборант ветеринарной лаборатории	1,10
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	8500		
1 квалификационный уровень		ветеринарный врач	1,00
2 квалификационный уровень		специалист 2 категории – ветеринарный врач	1,05
3 квалификационный уровень		специалист 1 категории – ветеринарный врач	1,10
4 квалификационный уровень		ведущий ветеринарный врач	1,15
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»	9500		
1 квалификационный уровень		главный ветеринарный врач	1,00
3 квалификационный уровень		заведующий (начальник) отделом	1,20
		заведующий ветеринарной лабораторией	1,30

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников государственного бюджетного учреждения
Ярославской области «Ярославская областная ветеринарная
лаборатория», которым устанавливаются доплаты
в размере до 24 процентов должностного оклада за работу с вредными
и (или) опасными условиями труда

1. Заведующий (начальник) отделом
2. Заведующий ветеринарной лабораторией
3. Главный ветеринарный врач
4. Ведущий ветеринарный врач
5. Ветеринарный врач
6. Ветеринарный фельдшер
7. Дезинфектор
8. Санитар ветеринарный
9. Лаборант ветеринарной лаборатории
10. Инженер-лаборант

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников государственного бюджетного учреждения
Ярославской области «Ярославская областная ветеринарная
лаборатория», которым устанавливается доплата в размере
12 процентов должностного оклада за работу в других условиях,
отклоняющихся от нормальных (особые условия труда)**

1. Директор учреждения
2. Заместитель директора учреждения