

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного учреждения
Самарской области «Самарское
ветеринарное объединение»



Е.А.Сафонов
2019г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом
Государственного бюджетного
учреждения
Самарской области «Самарское
ветеринарное объединение»

от 18.07.2019г. № 167 -П

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и материального стимулирования работников
Государственного бюджетного учреждения
Самарской области «Самарское ветеринарное объединение»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Самарской области «Самарское ветеринарное объединение» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников государственных бюджетных ветеринарных учреждений Самарской области, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 24.06.2009 № 271 (далее – Постановление), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» с целью совершенствования оплаты труда

работников Учреждений и повышения их мотивации к качественным результатам труда.

1.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из тарифной ставки (должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год);
- единовременные премии (за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетного звания и др.);
- надбавка за ученую степень по профилю работы;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за классность водителям автомобилей;
- иные поощрительные выплаты.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зоны обслуживания;
- доплаты за увеличение объема выполняемых работ;
- доплаты за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты водителям автомобиля за ненормированный рабочий день;
- доплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Заработная плата работников Учреждения предельными максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет:

а) средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания;

Руководитель вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными при формировании фонда оплаты труда за счет средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания.

б) средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных на оплату труда, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности (далее – ПФХД) на соответствующий год.

1.8. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на премирование работников, на выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.9. Средства на оплату труда, полученные Учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Основанием для начисления выплат работнику Учреждения стимулирующего и компенсационного характера является приказ руководителя Учреждения.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Должностной оклад (оклад) работника Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании Постановления и утверждается штатным расписанием.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются и индексируются в сроки, и в размерах, определяемых Правительством Самарской области.

2.3. Определение размеров заработной платы по основной работе и по работе по совместительству производится отдельно.

2.4. Заработная плата выплачивается в следующие сроки: за первую половину месяца 23-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8-го числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате. Расчетный листок выдается на бумажном носителе лично работнику либо высылается на адрес электронной почты работника по личному заявлению, форма которого приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.

Форма расчетного листка приведена в Приложении 2 к настоящему Положению.

Заработная плата выплачивается работнику путем безвозмездного перечисления на зарплатную банковскую карту и (или) в кассе Учреждения.

2.5. Расчет размера выплаты заработной платы за первую половину месяца производится пропорционально отработанному времени, при этом учитывается оклад работника за отработанное время, а также надбавки и компенсационные выплаты, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом.

2.6. Порядок расчета и сроки выплаты заработной платы вновь принятым работникам.

Вновь принятым работникам заработная плата за первый месяц работы выплачивается в следующем порядке:

1) В день, когда выдается заработная плата другим сотрудникам за прошлый месяц (8-го числа). При этом выплата рассчитывается из числа отработанных дней в текущем месяце;

2) В день выплаты всем сотрудникам первой части заработной платы за текущий месяц (23-го числа). При расчете заработной платы за первую половину месяца не учитываются дни, которые уже оплатили вновь принятому работнику.

3) В день выдачи второй части заработной платы за текущий месяц (8-го числа следующего месяца), с учётом ранее произведённых выплат.

Далее вновь принятый работник будет получать заработную плату, как другие работники.

2.7. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику.

2.8. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня.

2.9. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующей за датой представления надлежаще оформленного листа временной нетрудоспособности в бухгалтерию Учреждения.

2.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую сумму.

Премия за счет средств на финансовое обеспечение государственного задания увольняющимся работникам выплачивается в размере 25 процентов от должностного оклада (оклада), согласно фактически отработанному времени.

Премия и/или оплата за оказание ветеринарных услуг в рамках договорных отношений за счет приносящей доход деятельности увольняющимся работникам выплачивается в независимости от оплаты оказанных услуг контрагентом на основании приказа руководителя Учреждения по представлению (ходатайству) руководителя структурного подразделения или начальника станции по борьбе с болезнями животных (далее – СББЖ), которое должно поступить на имя руководителя Учреждения не позднее, чем за один рабочий день до даты увольнения работника, либо в день увольнения.

2.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.12. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя или работника, за работником сохраняются не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.13. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое.

2.16. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Водителю автомобиля, работающему в режиме ненормированного рабочего дня, устанавливается ежемесячная доплата за ненормированный рабочий день в размере 25 процентов должностного оклада.

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса РФ).

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два 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.

3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

3.6 Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере – 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Размер дневной или часовой ставки (части должностного оклада) при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные, и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии), включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, на количество рабочих дней в месяце, за который рассчитывается доплата или количество рабочих часов за месяц соответственно.

3.8. Доплата за совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные, и нерабочие праздничные

дни, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится сверх минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда".

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и начисляются в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других доплат и надбавок либо в абсолютном (суммовом) выражении на основании приказа руководителя Учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень и почетные звания

4.1.1. Работникам Учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада;

за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада.

4.1.2. Работникам Учреждения, имеющим почетное звание "Заслуженный ветеринарный врач Российской Федерации" устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10 процентов должностного оклада.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

4.1.3. При наличии у работника ученой степени и почетного звания ежемесячные надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

4.1.4. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

4.2. Порядок и условия выплаты надбавки за классность водителям автомобилей

4.2.1. Водителям автомобиля устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

за 1 класс – 25 процентов должностного оклада;

за 2 класс – 10 процентов должностного оклада.

4.2.2. При постановке закрепленного за водителем автомобиля на ремонт или техническое обслуживание, водитель привлекается для работы по специальности на другом автомобиле - надбавка за классность за все указанное время выплачивается.

4.2.3. В случае перевода водителя автомобиля на работу по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля, в связи с производственной необходимостью, надбавка за классность за все время перевода водителю не выплачивается.

4.3. Порядок установления и выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

4.3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом руководителя Учреждения в процентах к должностному окладу (окладу) либо в абсолютном (суммовом) выражении.

4.3.2. При установлении размера надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели, определяющие выполнение работы высокой интенсивности и напряженности:

- инициатива в выдвижении предложений и решении вопросов по повышению эффективности работы Учреждения в целом либо его отдельных участков;

- внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и деятельности Учреждения в целом, а также их внедрение;

- непосредственное участие в реализации проектов, программ, реализуемых Учреждением;

- применениис в работе достижений науки и передовых методов работы;
- систематическое выполнение срочных и несложных работ, работ, требующих повышенного внимания в соответствии с должностными обязанностями;
- выполнение работы в особом режиме, связанном с изменениями в производственной деятельности;
- оперативное выполнение разовых поручений, запросов, предоставление оперативной информации;
- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных);
- высокое профессиональное мастерство;
- знание и применение в работе компьютерной и другой техники.

4.3.3. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы зависит от сложности, важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер надбавки работникам Учреждения определяется ежемесячно в пределах фонда оплаты труда на основании представлений (ходатайств) руководителей структурных подразделений и начальников станций по борьбе с болезнями животных (далее - СББЖ) на каждого работника в процентах к должностному окладу (окладу) либо в абсолютном (суммовом) выражении. При этом такие представления (ходатайства) должны поступить на имя руководителя Учреждения до 1 числа месяца, следующего за расчетным.

4.3.4. Работникам, отработавшим неполный период, надбавка за интенсивность и напряженность работы начисляется пропорционально отработанному времени, если иные условия не оговорены приказом.

Руководитель Учреждения имеет право вносить изменения в указанные представления (ходатайства) в части размера выплат работникам.

4.4. Порядок и условия выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)

4.4.1. Премирование работников Учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, год) производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

Премия за отчетный месяц (квартал, год) выплачивается работникам 8-го числа следующего месяца.

4.4.2. Премирование начальников станций по борьбе с болезнями животных производится с учетом достижения показателей эффективности работы, личного вклада начальника СББЖ в достижении целей деятельности Учреждения, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями.

При определении размера выплат начальникам СББЖ по итогам работы за месяц, квартал или год учитываются результаты деятельности соответствующей станции по борьбе с болезнями животных за отчетный период, показатели, характеризующие качество и объем выполнения государственного задания структурного подразделения, выполнение плана диагностических исследований, ветеринарно-профилактических и противоэпизоотических мероприятий; добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий; отсутствие замечаний при оказании ветеринарных услуг сотрудниками станций; отсутствие грубых нарушений в отчетности, а также сроков представления отчетности; сохранность имущества и его содержание в надлежащем состоянии; отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины, правил и норм по охране труда, размер фонда оплаты труда СББЖ.

Размер выплат для каждого начальника СББЖ устанавливается приказом руководителя учреждения в твердой сумме или в процентах от общего объема

дохода СББЖ, поступившего на лицевой счет учреждения (за вычетом налога на добавленную стоимость), но не более 8 процентов.

4.4.3. При определении размера премии по итогам работы за месяц (квартал, год) работникам Учреждения учитываются следующие показатели премирования:

- надлежащее выполнение своих трудовых обязанностей, соблюдение сроков выполнения заданий и поручений;
- качество выполнения работы, в т.ч. результативность, оперативность, организованность при выполнении должностных обязанностей;
- эффективность работы структурного подразделения, к которому относится работник, а также эффективность работы самого работника на конкретном участке;
- инициатива в выдвижении предложений и решении вопросов по рационализации и повышению эффективности работы Учреждения и его отдельных структурных подразделений;
- выполнение государственного задания структурным подразделением за квартал, предшествующий отчетному месяцу;
- доход, полученный от выполнения платных ветеринарных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- своевременное предоставление в бухгалтерию ГБУ СО «СВО» полностью оформленного акта об оказании услуг ГБУ СО «СВО» (с подтверждающей подписью и расшифровкой подписи заказчика (получателя) услуг);
- выполнение плана диагностических исследований, ветеринарно-профилактических и противозпизоотических мероприятий;
- качество заполнения актов на проведение вакцинации и отбора проб, описей, журналов регистрации проведенных мероприятий;
- правильное (корректное) заполнение ветеринарных сопроводительных документов в ФГИС «Меркурий» и на бумажных носителях, отсутствие ошибок;
- взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам ветеринарии;

- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг ветеринарным специалистом;
- своевременность обеспечения материальными запасами, необходимыми для деятельности Учреждения;
- обеспечение надлежащего санитарного состояния служебных помещений, рабочих мест;
- сохранность имущества и его содержание в надлежащем состоянии.
- соблюдение кассовой дисциплины;
- своевременное и качественное предоставление кассовой отчетности;
- недопущение факта превышения лимита кассы;
- своевременное и качественное предоставление всех форм отчетности;
- отсутствие нарушений законодательства РФ;
- отсутствие фактов нарушений трудовой и производственной дисциплины, правил и норм по охране труда;
- отсутствие нарушений правил дорожного движения, случаев ДТП (по вине водителя автомобиля);
- отсутствие фактов содержания автотранспортного средства в ненадлежащем состоянии.

4.4.4. Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) определяется в пределах фонда оплаты труда на основании представлений (ходатайств) руководителей структурных подразделений и начальников СББЖ на каждого работника в твердой сумме или с учетом коэффициента трудового участия (КТУ). При этом такие представления (ходатайства) должны поступить на имя руководителя Учреждения до 1 числа месяца, следующего за расчетным.

Руководитель Учреждения имеет право вносить изменения в указанные представления (ходатайства) в части размера выплат работникам.

4.4.5. Размер премии по результатам работы (за месяц, квартал, год) работникам Учреждения может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;

- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководителя или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты.

Размер премии уменьшается или премия не начисляется за тот период, в котором имело место нарушение.

4.4.6. Премия по результатам работы за период за счет средств субсидии на финансовое обеспечение государственного задания рассчитывается в процентах к должностному окладу (окладу) без учета доплат и надбавок либо в абсолютном (суммовом) выражении.

4.4.7. Работникам, отработавшим неполный период, премия начисляется пропорционально отработанному времени, если иные условия не оговорены приказом.

4.4.8. Выплата премии по результатам работы за период производится в пределах средств фонда оплаты труда, установленных Учреждению на соответствующий финансовый год.

4.4.9. Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах принимается руководителем Учреждения, о чем издается соответствующий приказ. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

4.5. Порядок выплаты единовременной премии

4.5.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- за выполнение особо важных, срочных и ответственных поручений и сложных работ;

- в связи с профессиональным праздником;

- в связи с календарными праздниками: День защитника Отечества, Международный женский день - 8 Марта;

- при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и Губернатора Самарской области, почетными грамотами и благодарностями министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области, департамента ветеринарии Самарской области и т.п.

4.5.2. Решение о выплате единовременной премии работникам и её размере принимается руководителем Учреждения, о чем издается соответствующий приказ.

4.5.3. Премия начисляется в процентах к должностному окладу (окладу) без учета доплат и надбавок либо в абсолютном (суммовом) выражении.

4.5.4. Единовременное премирование производится в случае экономии средств, направляемых Учреждением на оплату труда за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности

5.1. Общий фонд оплаты труда работников за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности определяется в размере 50 процентов от дохода, полученного за оказанные услуги. Процент от дохода может изменяться в случае изменения фонда оплаты труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

5.2. Начальники СББЖ при установлении стимулирующих выплат работникам руководствуются следующими коэффициентами трудового участия:

- начальник отдела - ветеринарный врач от 0,5 до 1,5;
- главный специалист от 0,5 до 1,5;
- главный ветеринарный врач от 0,5 до 1,5;
- заведующий ветеринарной аптекой от 0,5 до 1,5;
- заведующий ветеринарным пунктом от 0,5 до 1,5;
- заведующий ветеринарным участком от 0,5 до 1,5;

- заведующий ветеринарной лечебницей от 0,5 до 1,5;
- заведующий лабораторией ВСЭ от 0,5 до 1,5;
- ведущий ветеринарный врач от 0,5 до 1,2;
- ветеринарный врач 1 категории от 0,5 до 1,2;
- ветеринарный врач от 0,5 до 1,2;
- ветеринарный фельдшер от 0,5 до 1,2;
- санитар ветеринарный от 0,1 до 1;
- лаборант от 0,1 до 1;
- кассир от 0,1 до 1;
- водитель автомобиля от 0,1 до 1;
- оператор котельной от 0,1 до 1;
- машинист котельной от 0,1 до 1;
- уборщик от 0,1 до 1;
- сторож от 0,1 до 1.

5.3. При расчете заработной платы работникам СББЖ с учетом коэффициента трудового участия используется следующая схема: фонд заработной платы структурного подразделения делится на общую сумму коэффициента трудового участия и умножается на коэффициент конкретного работника с учетом количества фактически отработанных им в месяц дней. Общая сумма коэффициентов трудового участия рассчитывается путем сложения коэффициента трудового участия каждого работника, умноженного на количество фактически отработанных им в месяце дней.

5.4. При выполнении работы по оказанию платных ветеринарных услуг (проведение ветеринарно-санитарного осмотра, ветеринарно-санитарной экспертизы и других ветеринарных услуг (работ)), оплата осуществляется в следующем порядке:

5.4.1. Начальник СББЖ распределяет объем работы по договорам на оказание платных ветеринарных услуг, в зависимости от нагрузки, территориального месторасположения объекта, навыков работы специалиста и других факторов. На имя руководителя Учреждения направляется служебная

записка за подписью начальника СББЖ о возложении обязанностей, в рамках договорных отношений с контрагентом на ветеринарного специалиста, а также о размере оплаты за указанную работу (в процентах от общей суммы договора либо фиксированной сумме), о чем издается соответствующий приказ руководителя Учреждения.

5.4.2. Оплата ветеринарному специалисту за оказание ветеринарных услуг в рамках договорных отношений с контрагентом начисляется фиксированной суммой или в процентах от суммы дохода, поступившего на лицевой счет Учреждения за оказанные им ветеринарные услуги, за вычетом НДС, расходных материалов, медикаментов и других, непосредственно связанных с оказанием данной услуги расходов.

5.4.3. В случае ненадлежащего выполнения возложенной на ветеринарного специалиста работы в рамках договорных отношений с контрагентом начальник СББЖ при подготовке представлений (ходатайств) для начисления заработной платы за месяц имеет право сократить размер оплаты за оказанные ветеринарные услуги, но не более чем на 50 процентов.

6. Порядок установления и выплаты материальной помощи

6.1. Материальная помощь может быть оказана в Учреждении в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (более одного месяца);
- необходимость дорогостоящего лечения работника (при наличии подтверждающих документов);
- утрата в крупных размерах имущества работника в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности работника;
- смерть работника или членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители);
- юбилейные даты работников (50 и каждые последующие 5 лет);

- в связи с рождением ребенка у работника;
- в связи с бракосочетанием работника (сдиножды);
- в иных заслуживающих внимания случаях.

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление (при предъявлении соответствующих документов).

6.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается близким родственникам по их заявлению при предъявлении соответствующих документов не позднее 6 месяцев с даты наступления смерти.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения, о чем издается соответствующий приказ.

6.5. На выплату материальной помощи направляются средства предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Учреждения.

7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются работодателем в соответствии с постановлением Правительства Самарской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (далее – предельный уровень), рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

Порядок исчисления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения устанавливается Правительством Российской Федерации и Правительством Самарской области.

7.3. Средняя заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения за календарный год не может быть выше 85 процентов от средней заработной платы за календарный год руководителя Учреждения.

7.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

7.5. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы в порядке, предусмотренном разделом 4 настоящего Положения. Размер надбавки руководителю Учреждения определяется департаментом ветеринарии Самарской области. Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру размер надбавки устанавливает руководитель Учреждения.

7.6. Другие стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяется департаментом ветеринарии Самарской области, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру – руководителем Учреждения.

7.7. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения. Размер и условия премирования руководителя Учреждения устанавливаются департаментом ветеринарии Самарской области ежемесячно.

7.8. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам Учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Учреждения.

8.2. Указанные выплаты обеспечиваются за счет бюджетных средств, направленных Учреждением на оплату труда, либо за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.3. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

8.4. Работодатель также обязуется выплачивать работникам Учреждения выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

9. Заключительный раздел

9.1. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда и
материального стимулирования работников
Государственного бюджетного учреждения
Самарской области
«Самарское ветеринарное объединение»

Руководителю ГБУ СО «СВО»

от _____

(должность)

(структурное подразделение)

(Ф.И.О.)

Заявление

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ прошу направлять мои расчетные листки на мою электронную почту по адресу: _____.

От получения расчетных листков на бумаге отказываюсь. В подтверждение того, что расчетный листок получен, отправителю обязуюсь прислать уведомление.

Даю свое согласие на обработку персональных данных о моей заработной плате.

(должность)

(Ф.И.О.)

(подпись)

« _____ » _____ г.

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда и
материального стимулирования работников
Государственного бюджетного учреждения
Самарской области
«Самарское ветеринарное объединение»

Организация: ГБУ СО "СВО"

Подразделение:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

ФИО работника (табельный номер)

Организация: ГБУ СО "СВО"

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Выплачено:								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Страховые взносы в ПФР:

Общий облагаемый доход: