



СЛУЖБА ВЕТЕРИНАРИИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

30 ноября 2021

№ 182-спр

Иркутск

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

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

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Единый центр обслуживания в сфере ветеринарии» (прилагается).
2. Признать утратившим силу приказ службы ветеринарии Иркутской области от 29 ноября 2021 года № 130-спр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Единый центр обслуживания в сфере ветеринарии», подведомственного службе ветеринарии Иркутской области».
3. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию в общественно-политической газете «Областная», сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации Иркутской области» (ogirk.ru), а также на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).
4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 февраля 2023 года.

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

С.С. Шевченко

Утверждено
приказом службы ветеринарии
Иркутской области
от Жуасефья 2022 г. № 182-спр

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ В СФЕРЕ ВЕТЕРИНАРИИ»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда, является основанием для разработки положения об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения, подведомственного службе ветеринарии Иркутской области (далее – служба), и определяет:

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

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

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

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

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

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

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

4. Наименования должностей (профессий), включаемых в штатное расписание учреждения, определяются в соответствии с единым

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

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

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

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

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

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

9. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда, сформированного в пределах объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведенного до учреждения.

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

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

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

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

Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению.

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заместителей начальников структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 3-20 процентов ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) начальников соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

14. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области);

15. Доплата работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; оплата за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходные или нерабочие праздничные дни осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

законодательством.

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

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы принимает директор учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении.

Состав и порядок работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам утверждаются директором учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями эффективности работы работников, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными приказом учреждения, с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных в Приложении 3 к настоящему Примерному положению.

18. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада) работника в месяц.

19. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в размерах, определенных в соответствии с Приложением 4 к настоящему Примерному положению.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Установление надбавки за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии по установлению трудового стажа и положение о ней утверждаются директором учреждения.

В периоды работы, которые засчитываются для установления надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в органах государственной

власти, местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки за выслугу лет (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении).

20. Премияльная выплата по итогам работы выплачивается по итогам работы за месяц и по итогам работы за год.

Премияльная выплата по итогам работы выплачивается с учетом фактически отработанного работниками учреждения времени в том периоде, за который устанавливается премия.

Условием премирования работников учреждения за работу в календарном периоде (месяц, год) является отсутствие наложенных на работника дисциплинарных взысканий, наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими договорами работников, исполненных качественно и в срок.

21. Выплаты, предусмотренные пунктами 18 и 20 настоящего Примерного положения, устанавливаются при условии достаточности лимитов бюджетных обязательств учреждения для осуществления иных выплат (надбавок), предусмотренных настоящим Примерным положением, и страховых взносов на оплату труда.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера), определяемого службой, устанавливается в размере, не превышающем шестикратного соотношения.

23. Должностной оклад директора учреждения, устанавливаемый в трудовом договоре, определяется в соответствии с порядком, установленным Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до

9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада).

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

25. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера учреждения определяются в заключаемых с ними трудовых договорах в зависимости от должностного оклада директора учреждения.

26. Размер должностного оклада заместителя директора учреждения устанавливается на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

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

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

28. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются распоряжением службы в виде премий по итогам работы за месяц и год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах на основании показателей эффективности деятельности директора учреждения в соответствии с Приложением 5 к настоящему Примерному положению.

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

Премии по итогам работы заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом директора учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, на основании утвержденных директором учреждения показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных в Приложении 3 к настоящему Примерному положению.

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

Глава 6. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

30. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

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

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее конкретных размерах принимается руководителем службы на основании заявления директора учреждения при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи.

Материальная помощь работнику учреждения предоставляется в размере до 5 окладов (должностных окладов), а директору учреждения и работникам, чей оклад (должностной оклад) установлен в процентном отношении к окладу (должностному окладу) директора учреждения, - в размере до 2 окладов (должностных окладов).

32. Директору учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 1,1 минимальных оклада (должностного оклада), предусмотренных Приложением 1 к настоящему Примерному положению по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих».

четвертого уровня» 1 квалификационного уровня (начальника отдела).

Единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается на основании заявления директора учреждения руководителю службы о предоставлении выплаты в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск.

33. Заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 0,85 минимального оклада (должностного оклада), предусмотренных Приложением 1 к настоящему Примерному положению по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» 1 квалификационного уровня (начальника отдела).

Единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается на основании заявления заместителя директора, главного бухгалтера учреждения о предоставлении выплаты в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск.

34. Порядок, условия и размер единовременной выплаты в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск работников учреждения, за исключением директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения определяется локальными нормативными актами учреждения.

Единовременные выплаты, выплачиваемые работникам учреждения, в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск, устанавливаются в пределах не более 0,6 размера оклада (должностного оклада) на основании соответствующего письменного заявления работника учреждения в случаях:

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

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

Предоставление единовременной выплаты в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск работникам учреждения оформляется приказом директора учреждения, а в отношении директора учреждения - распоряжением службы.

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

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

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (инженер-программист)	19 315
2 квалификационный уровень (бухгалтер II категории)	20 365
3 квалификационный уровень (бухгалтер I категории)	21 415
4 квалификационный уровень (ведущий специалист по кадрам, ведущий юрисконсульт, ведущий бухгалтер)	22 400
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень (начальник отдела, начальник отдела - заместитель главного бухгалтера)	24 530

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

Наименование профессии	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	18 265

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

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер дифференциации зарботной платы работников, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	10 419
2 квалификационный уровень	11 439
3 квалификационный уровень	12 479
4 квалификационный уровень	13 559
5 квалификационный уровень	14 679
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	15 839
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	1 079

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

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

Выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников областного государственного казенного учреждения «Единый центр обслуживания в сфере ветеринарии»
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Компетентность работника в принятии решений
	Высокая результативность и качество работы
	Применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам
	Выполнение сверх установленных показателей
Премияльная выплата по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)
	Отсутствие задолженности по налогам и сборам в учреждениях, с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета (для заместителя директора, главного бухгалтера)
	Соблюдение сроков и порядка предоставления налоговой и статистической отчетности учреждений, с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета (для заместителя директора, главного бухгалтера)

	Отсутствие нарушений по начислениям и срокам выплаты заработной платы и страховых взносов в учреждениях, с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета (для заместителя директора, главного бухгалтера)
	Соблюдение сроков и порядка составления и предоставления бюджетной отчетности учреждений, с которыми заключено соглашение (договор) по ведению бухгалтерского учета (для заместителя директора, главного бухгалтера)
	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины

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

**РАЗМЕРЫ НАДБАВОК
ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЕ
РАБОТНИКАМ ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕДИНЫЙ ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ В СФЕРЕ ВЕТЕРИНАРИИ»**

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

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

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

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

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

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

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

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