



ПРАВИТЕЛЬСТВО АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12 мая 2015 г. № 168-пп

г. Архангельск

О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере ветеринарии

В соответствии со статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» Правительство Архангельской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере ветеринарии, утвержденное постановлением Правительства Архангельской области от 09 августа 2011 года № 281-пп.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Губернатор
Архангельской области**



И.А. Орлов

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства
Архангельской области
от 12 мая 2015 г. № 168-пп

**ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в Отраслевое примерное положение
об оплате труда в государственных бюджетных и автономных
учреждениях Архангельской области в сфере ветеринарии**

1. В пункте 1 после слова «местностях» дополнить словами «, постановлением Правительства Архангельской области от 19 апреля 2011 года № 111-пп “О мерах по реализации статьи 5 областного закона “Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях”»,».

2. Пункт 2 дополнить новым абзацем следующего содержания:

«требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.».

3. Пункт 5 изложить в следующей редакции:

«5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

г) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24, а также настоящего Положения;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представителей работников в социальном партнерстве.».

4. Пункт 11 изложить в следующей редакции:

«11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения);

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Примерный перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, приведен в приложении № 5 к настоящему Положению.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определяется приказом руководителя учреждения на основе соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определенного настоящим Положением.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.».

5. Пункт 12 исключить.

6. Пункт 21 изложить в следующей редакции:

«21. Положениями о системе оплаты труда учреждений определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

Работникам, занимающим одноименные должности, устанавливаются равные размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности.

Работникам, имеющим одноименные квалификационные категории (классы водителей), устанавливаются равные размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу.

Положениями о системе оплаты труда учреждения могут быть предусмотрены:

иные категории работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по сравнению с тем, как это определено настоящим Положением, при условии соблюдения требований, предусмотренных пунктами 20 – 23 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24;

дополнительные основания для установления персонального повышающего коэффициента в соответствии с пунктом 22 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-па/24.».

7. Пункт 31 изложить в следующей редакции:

«31. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячная премияльная выплата).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

Основаниями для начисления премияльных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премияльных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей учреждений об их начислении.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

При применении премияльной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премияльной выплаты или ее не начислении).

Положениями о системе оплаты труда учреждений может предусматриваться дифференциация размера премияльной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, указанным в абзаце втором настоящего пункта. При применении премияльной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премияльной выплаты или ее не начислении).

Размер премияльной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальной выплаты по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда учреждений определяются предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда учреждения, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда работников учреждений могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат по итогам работы и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда учреждений определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.».

8. Пункт 32 изложить в следующей редакции:

«32. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, а также работников, которым установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Основанием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в приложении № 6 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда. Приложением № 6 к настоящему Положению предусмотрены показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

В качестве одного из показателей эффективности деятельности работников, влияющих на расчет баллов у работников государственных учреждений, а также одного из критериев указанной эффективности применяются следующие:

применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

применение к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей учреждений о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения может направляться в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

По запросу выборных органов первичных профсоюзных организаций руководители учреждений и организаций предоставляют информацию о расчете эквивалента 1 (одного) балла в рублях, определяемого при применении премии за интенсивность и высокие результаты работы основному персоналу учреждения.».

9. Пункт 33 дополнить новым абзацем следующего содержания:

«Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ может начисляться работнику неоднократно в течение года.».

10. Абзац первый пункта 36 после слова «звание» дополнить словами «“Заслуженный ветеринарный врач Российской Федерации” и».

11. Абзац четвертый пункта 37 после слов «торговли Архангельской области» дополнить словами «, инспекции по ветеринарному надзору Архангельской области.».

12. Абзац третий пункта 38 изложить в следующей редакции:

«основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 пункта 30 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 30 настоящего Положения);».

13. Пункт 41 изложить в следующей редакции:

«41. Материальная помощь может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения (родителям, супругам, детям, братьям, сестрам) в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положениями о системе оплаты труда определяются перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.».

14. Пункты 42 – 55 раздела VI изложить в следующей редакции:

«42. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 2,5 размера указанного должностного оклада.

К основному персоналу учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных ему учреждений. Размеры должностных окладов руководителей учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения и численности работников.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя

из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения.

43. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей учреждений.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей учреждений;

приказов руководителей учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

45. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

46. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается работникам с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

достижение показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных в государственном задании учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное и строго по целевому назначению использование имущества;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Архангельской области;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Весовое значение показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных в государственном задании учреждения при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением, составляет 10 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами четвертым – тринадцатым настоящего пункта, определяются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им учреждений.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:
при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедших в расчетном периоде (в отношении руководителей учреждений);

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 55 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство государственным учреждением определяются:

распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей учреждений;

приказами руководителей учреждений – в отношении заместителей руководителей учреждений.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются ежеквартально (ежеквартальные премии за качественное руководство учреждением).

47. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя учреждения – исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения.

48. Надбавка за выслугу лет, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей учреждений в соответствии с пунктами 34, 36, 37 настоящего Положения.

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

50. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главным бухгалтерам учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 46 настоящего Положения (включая абзац двадцать второй пункта 46 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основанием для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителей учреждений.

51. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных

и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера учреждения руководителем учреждения.

52. Надбавка за выслугу лет, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам государственных учреждений в соответствии с пунктами 34, 36, 37 настоящего Положения.

53. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 45, подпунктами 1 пункта 49 настоящего Положения); конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании: распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей учреждений; приказов руководителей учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

54. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании: распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей учреждений;

приказов руководителей учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

55. Средняя заработная плата руководителя учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителей учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими учреждений (далее – предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, применительно к каждому учреждению.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в соответствии со следующей таблицей:

Среднесписочная численность работников учреждения	Предельный уровень соотношения средних заработных плат
Свыше 35 человек	1:2,5
До 35 человек	1:2,0

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников учреждений определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.».

15. Пункт 56 заменить разделом VII следующего содержания:

«VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников государственных учреждений.

56. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению из областного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

57. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений не должна превышать 40 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений с 1 июля 2015 года не должна превышать 35 процентов.

58. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений должна быть установлена таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала учреждения превышала среднюю заработную плату работников учреждения.

59. Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 57 – 58 настоящего Положения, определяются вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 57 – 58 настоящего Положения, подлежат контролю со стороны исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

60. Государственные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников государственных учреждений, установленных настоящим Положением.».

16. Приложение № 1 к Отраслевому примерному положению в профессиональной квалификационной группе «1. Профессиональная квалификационная группа “Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня”» после строки «Уборщик территорий» дополнить строкой следующего содержания:

«Рабочий по уходу за животными – 0,21».

17. Приложение № 3 к Отраслевому примерному положению в профессиональной квалификационной группе «3. Профессиональная квалификационная группа “Отраслевые должности служащих третьего уровня”» после строки «бухгалтер-ревизор» дополнить строкой следующего содержания:

«Управляющий – 0,27».

18. Приложение № 4 к Отраслевому примерному положению изложить в следующей редакции:

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в государственных
бюджетных и автономных учреждениях
Архангельской области в сфере ветеринарии
(в редакции постановления Правительства
Архангельской области
от 12 мая 2015 г. № 168-пп)

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей ветеринарных специалистов, работающих
в сельской местности, которым устанавливается повышающий
коэффициент к окладу за работу в сельской местности**

1. Начальник станции по борьбе с болезнями животных
2. Заместитель начальника станции по борьбе с болезнями животных
3. Главный бухгалтер
4. Главный ветеринарный врач

5. Заведующий ветеринарным участком
6. Заведующий ветеринарным пунктом
7. Заведующий ветеринарной аптекой
8. Заведующий лабораторно-диагностическим отделом, диагностическим кабинетом
9. Ведущий ветеринарный врач
10. Ветеринарный врач
11. Ветеринарный врач I категории
12. Ветеринарный врач II категории
13. Ветеринарный фельдшер
14. Лаборант
15. Экономист
16. Бухгалтер
17. Бухгалтер-ревизор
18. Кассир
19. Инженер
20. Инженер-программист (программист)
21. Специалист по кадрам
22. Юрисконсульт».

19. Дополнить Отраслевое примерное положение приложениями № 5 и 6 следующего содержания:

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Отраслевому примерному положению
об оплате труда в государственных
бюджетных и автономных учреждениях
Архангельской области
в сфере ветеринарии

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся
к административно-управленческому и вспомогательному
персоналу государственных бюджетных учреждений
Архангельской области в сфере ветеринарии**

1. Административно-управленческий персонал:
директор учреждения;
заместитель директора учреждения;
начальник учреждения;
заместитель начальника учреждения;
главный бухгалтер;
бухгалтер;
бухгалтер-ревизор;

экономист;
 кассир;
 инженер;
 инженер-программист (программист);
 специалист по кадрам;
 юрисконсульт;
 заведующий хозяйством.
 2. Вспомогательный персонал:
 водитель автомобиля;
 дворник;
 машинист (кочегар) котельной;
 слесарь-сантехник;
 слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
 сторож (вахтер);
 уборщик служебных помещений;
 уборщик территорий.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
 к Отраслевому примерному положению
 об оплате труда в государственных
 бюджетных и автономных учреждениях
 Архангельской области
 в сфере ветеринарии

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников государственных бюджетных учреждений
Архангельской области в сфере ветеринарии

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Рекомендуемое количество баллов
1	2	3
1. Качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	отсутствие нарушений трудовой дисциплины и исполнения трудовых обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, требований правил по охране труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. В случае выявленных нарушений баллы снижаются в зависимости от степени нарушения	20

1	2	3
2. Участие в выполнении плановых объемных показателей государственного задания учреждения	выполнение количественных показателей государственного задания учреждения. В случае невыполнения этих показателей баллы снижаются пропорционально размеру невыполнения	20
3. Качественное и своевременное оказание ветеринарных услуг	отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг на качество предоставленных ветеринарных услуг	10
4. Оформление ветеринарной документации	отсутствие ошибок в оформлении ветеринарной документации	20
5. Соблюдение правил обращения лекарственных средств ветеринарного назначения	отсутствие нарушений при использовании, хранении и отпуске лекарственных средств ветеринарного назначения	15
6. Участие в мероприятиях по повышению квалификации или профессиональной подготовки	наличие результатов, подтверждающих повышение квалификации или профессиональной подготовки	15
Итого		100».

