

УТВЕРЖДЕНО  
приказом государственного  
бюджетного учреждения  
Нижегородской области

«Государственное ветеринарное  
управление городского округа  
г.Нижний Новгород»

от «05» октября 2017 г. № 807

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области**  
**«Государственное ветеринарное управление городского округа**  
**г.Нижний Новгород»**  
**(далее – Положение)**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Государственное ветеринарное управление городского округа г.Нижний Новгород» (далее – Учреждение) по виду экономической деятельности «Ветеринарная деятельность» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 16 октября 2008года № 472 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений ветеринарии Нижегородской области»и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2. Положение определяет порядок оплаты труда работников Учреждения, в том числе порядок установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы по ПКГ профессий рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4. Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

5. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- оклад (должностной оклад) по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, ставку заработной платы по ПКГ профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - перечень видов выплат компенсационного характера);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом

департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

7. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **1. Основные условия оплаты труда**

1.1. На основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности производится дифференциация типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, соответствующих уставным целям Учреждения и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов.

Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим подразделом, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников Учреждений, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

1.3. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, а также ставок заработной платы по ПКГ профессий рабочих устанавливаются согласно приложению 1 к постановлению Правительства Нижегородской области от 16.10.2008 № 472 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений ветеринарии Нижегородской области» (далее – Постановление).

1.4. Специалистам Учреждения, работающим на селе, указанным в приложении 2 к Постановлению, должностной оклад повышается на 25 процентов.

1.5. Работникам Учреждения, имеющим ученую степень (кандидат наук, доктор наук) и/или почетное звание Российской Федерации, СССР, установленное для работников различных отраслей народного хозяйства, наименование которого начинается со слов «Народный+», «Заслуженный+», при условии соответствия ученой степени, почетного звания профилю учреждения ветеринарии или выполняемой работе, должностной оклад (ставка заработной платы) повышается на соответствующий коэффициент, представленный в таблице:

#### Размеры повышающих коэффициентов

Ученая степень, Почетное звание Российской Федерации, СССР	Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы)
Ученая степень:	
доктор наук	1,1
кандидат наук	1,08
Почетное звание Российской Федерации, СССР:	
«Народный+»	1,1
«Заслуженный+»	1,08

Работникам, имеющим право на установление двух повышающих коэффициентов за ученую степень, применяется один максимальный по значению повышающий коэффициент.

Работникам, имеющим право на установление двух повышающих коэффициентов за почетное звание, применяется один максимальный по значению повышающий коэффициент.

Работникам, имеющим право на установление повышающего коэффициента по двум основаниям (как за ученую степень, так и за почетное звание), размер повышающего коэффициента устанавливается путем суммирования размера повышающего коэффициента за ученую степень с размером повышающего коэффициента за почетное звание Российской Федерации, СССР.

1.7. Изменение размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения производится:

- при присвоении другого квалификационного уровня - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

1.8. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 1.6 настоящего Положения, не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

## 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении устанавливаются:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений,

к которым они имеют доступ (далее – надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну).

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся при выполнении работниками Учреждения работ с вредными и особо вредными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам учреждений и организаций государственной ветеринарной службы Российской Федерации устанавливаются доплаты к должностному окладу (тарифной ставке), утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27 мая 1994 года № 41, и отражаются в трудовом договоре.

Размеры выплаты работникам, занятым на работах с вредными  
и (или) особо вредными условиями труда

Условия труда		Процент к должностному окладу (ставке заработной платы)
Тип	Вредные условия труда в соответствии с разделом 1 Перечня работ с вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам учреждений и организаций государственной ветеринарной службы Российской Федерации устанавливаются доплаты к должностному окладу (тарифной ставке), утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27 мая 1994 года № 41	12%
Тип	Особо вредные условия труда в соответствии с разделом 2 Перечня работ с вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам учреждений и организаций государственной ветеринарной службы Российской Федерации устанавливаются доплаты к должностному окладу (тарифной ставке), утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27 мая 1994 года № 41	24%

Руководитель Учреждения на основании должностных инструкций и специальной оценки условий труда работников Учреждения по условиям труда утверждает списки должностей, по которым осуществляются данные выплаты, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников Учреждения.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.1.2. Размеры выплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.3. Размеры выплат за сверхурочную работу должны составлять за первые два часа работы не менее полуторного размера оплаты труда, за последующие часы – не менее двойного размера оплаты труда.

2.1.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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.

2.1.5. За работу в ночное время производится минимальная выплата в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

2.1.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

2.2. Конкретные размеры и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с представительным органом работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже минимальных размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентном или абсолютном размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

### 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплаты за выслугу лет),
- премиальные выплаты по итогам работы.

В качестве расчетного периода для установления выплат стимулирующего характера принимается отработанное работником время, равное месяцу, кварталу, полугодию, году или иному установленному сроку (далее - расчетный период).

3.2.1. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения и основываться на следующих целевых показателях эффективности его работы:

- качественная подготовка и проведение мероприятий в соответствии с задачами Учреждения, определенными его уставом;
- выполнение государственных услуг (работ) в соответствии с государственным заданием, утвержденным комитетом государственного ветеринарного надзора Нижегородской области (далее - комитет);



- выполнение плана проведения диагностических исследований, ветеринарно-профилактических и противоэпизоотических мероприятий на территории Нижегородской области, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

- выполнение по поручению комитета дополнительных к плановой деятельности услуг (работ);

- правильность оформления и своевременность представления отчетности (в том числе - отчетов в соответствии с приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 2 апреля 2008 года № 189 «О Регламенте предоставления информации в систему государственного информационного обеспечения в сфере сельского хозяйства»);

- своевременная подготовка информационных и аналитических материалов по основным направлениям деятельности учреждения;

- соблюдение требований бюджетного и налогового законодательства;

- соблюдение финансовой дисциплины (в том числе - соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств);

- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченными органами при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;

- отсутствие жалоб со стороны заказчиков и потребителей услуг (работ), оказываемых (выполняемых) Учреждением.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера работникам учитываются:

- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- оперативное, своевременное и качественное выполнение индивидуальных планов и заданий;

- качественное применение в работе современных форм и методов организации труда, информационных и коммуникационных ресурсов и технологий, направленное на реализацию уставных задач и государственного задания Учреждения;

- эффективность, контроль за своевременностью реализации планов и программ Учреждения при условии участия работника в их реализации;

- участие работника Учреждения в выполнении непредвиденных, особо важных, срочных и (или) ответственных работ и мероприятий;

- компетентность работника Учреждения в обеспечении исполнения решений, поддержании высокого качества выполняемых работ и оказываемых услуг;

- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплин, отсутствие дисциплинарных взысканий.

При наложении на работника Учреждения дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за выслугу лет) такому работнику не устанавливаются в течение одного месяца с момента вынесения дисциплинарного взыскания.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, повышения заинтересованности в результатах своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей, требующих высокой квалификации, организованности, оперативности при исполнении поручений, способности принимать решения и нести ответственность за принятые решения.

Выплаты за качество выполняемых работ являются обязательными при условии соблюдения работником качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 25% должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

3.2.3. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работнику исходя из стажа работы по соответствующей специальности (должности), профессии.

#### Размеры выплат за выслугу лет

Стаж работы	Процент к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы
Стаж работы более 23 лет	30
Стаж работы от 18 до 23 лет	25
Стаж работы от 13 до 18 лет	20
Стаж работы от 8 до 13 лет	15
Стаж работы от 3 до 8 лет	10

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за расчетный период с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретные размеры премиальных выплат работникам Учреждения определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением, и максимальными размерами не ограничиваются.

3.2.5. Работникам выплачивается единовременное денежное поощрение:

- за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;
- в связи с юбилейными и знаменательными датами, официальными и профессиональными праздниками, а также при присвоении наград Нижегородской области, при поощрении ведомственными наградами комитета.

3.2.6. В Учреждении может быть установлена выплата стимулирующего характера за классность водителям автомобилей:

- первый класс - в размере 25% оклада (ставки заработной платы);
- второй класс - в размере 10% оклада (ставки заработной платы).

Выплата производится за время, фактически отработанное в качестве водителя автомобиля.

Квалификация первого и второго класса может быть присвоена водителям автомобилей в установленном законодательством порядке.

3.2.7. В Учреждении устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера молодым специалистам в размере 20% оклада.

Право на получение ежемесячной выплаты имеют молодые специалисты в возрасте до 30 лет включительно, поступившие на работу в Учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, работающие по специальности по месту основной работы в Учреждении и имеющие стаж работы по специальности до трех лет.

3.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, приказами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Приказы Учреждения о выплатах стимулирующего характера (за исключением выплаты за выслугу лет) издаются на основании протокола заседания комиссии по оценке результативности и качества работы работников Учреждения, созданной в Учреждении.

3.4. Размеры выплаты стимулирующего характера могут определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Руководитель Учреждения обязан своевременно доводить до сведения работников размер установленных стимулирующих выплат.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения – Комитетом;
- в отношении заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера – руководителем Учреждения.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением

Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4. На руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, за исключением выплат за выслугу лет, устанавливаются по решению комитета в установленном комитетом порядке с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных в пункте 3.2.1 настоящего Положения, и следующих показателей оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения:

- качественного, своевременного и в полном объеме выполнения Учреждением мероприятий по обеспечению ветеринарной деятельности на подведомственной территории;
- выполнения Учреждением государственного задания, утвержденного комитетом, в полном объеме;
- достижения показателей качества предоставления Учреждением государственных услуг (выполнения работ);
- выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;
- отсутствия кредиторской задолженности Учреждения, в том числе просроченной;
- отсутствия обоснованных жалоб заказчиков и потребителей оказываемых Учреждением государственных, иных услуг за расчетный период;
- отсутствия нарушений бюджетного и налогового законодательства;
- отсутствия дисциплинарных взысканий у руководителя Учреждения;
- своевременного и качественного выполнения руководителем Учреждения поручений и приказов Комитета.

6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется комитетом в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте комитета (<http://vetnadzor.government-nnov.ru>).

По решению комитета информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте (в случае его наличия) Учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом Правительства Нижегородской области.

#### **IV. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

1. Работникам учреждений по решению руководителя Учреждения выплачивается материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается Комитетом в установленном приказом Комитета порядке.

2. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения выплачивается материальная помощь в размере до одного оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

3. Работникам Учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда в размере по согласованию с Руководителем Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со свадьбой – на основании копии свидетельства о заключении брака;
- рождения ребенка – на основании копии свидетельства о рождении;
- смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении);
- в случаях особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, тяжелым материальным положением в семье и по другим документально подтвержденным уважительным причинам).

4. Выплата материальной помощи производится на основании соответствующего приказа Учреждения.

5. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть выплачена членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

6. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

## **V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с Комитетом и включает в себя все должности работников данного учреждения.

2. Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных

работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации)

2.1. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания платной услуги).

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом государственного Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Комитет определяет перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, и устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.