



Администрация Ленинградской области
УПРАВЛЕНИЕ ВЕТЕРИНАРИИ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное учреждение Ленинградской области
«Станция по борьбе с болезнями животных Всеволожского района»

(ГБУ ЛО «СББЖ Всеволожского района»)
ОГРН 1054700040724, ИНН 4703076650, КПП 470301001
188640, Ленинградская область, г. Всеволожск, Колтушское шоссе, дом 45
Телефон 8 (81370) 38003; E-mail: vet@vsevsf.ru

ПРИКАЗ

24.07. 2020г.

№ 24 /орг.

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области
«Станция по борьбе с болезнями животных Всеволожского района»**

В целях приведения локальных нормативных актов в соответствие с требованиями действующего законодательства Ленинградской области – постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262, распоряжения Управления ветеринарии Ленинградской области от 13.07.2020 года № 57 «Об утверждении примерной формы Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Ленинградской области», -

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Станция по борьбе с болезнями животных Всеволожского района» (далее – Положение) согласно Приложению к настоящему приказу;
2. Действие настоящего Положения распространить на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2020 года;
3. Планово-экономическому отделу с 01 ноября 2020 года руководствоваться новым Положением об оплате труда;
4. Ранее действовавшее Положение об оплате и стимулировании труда работников Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Станция по борьбе с болезнями животных Всеволожского района», утвержденное приказом № 26 от 13 марта 2017 года утрачивает силу с 1 ноября 2020 года;
5. Специалисту по работе с кадрами довести до сведения и ознакомить всех специалистов с настоящим приказом под роспись;
6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника

Р.И. Идиатулин

С приказом ознакомлены.

Список ознакомленных прилагается.

СОГЛАСОВАНО:



УТВЕРЖДЕНО:

приказом начальника
ГБУ ЛО «СББЖ Всеволожского района»
от 24.07.2020 г. № 74-ор

**Положение об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения Ленинградской области
«Станция по борьбе с болезнями животных Всеволожского района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Станция по борьбе с болезнями животных Всеволожского района» (далее – Положение), разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, областного закона от 20.12.2019 № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ленинградской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений» (Постановление №262) и типовой формой Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Ленинградской области, утвержденным распоряжением от 13.07.2020 № 57.

1.2. Понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в Областном законе от 20 декабря 2019 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

1.3. Положение разработано для использования государственным бюджетным учреждением Ленинградской области «Станция по борьбе с болезнями животных Всеволожского района» (далее - Учреждение) в целях заинтересованности руководителя и работников Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, в качественном результате труда, своевременного исполнения должностных обязанностей, а также для регулирования поощрения за выполненную надлежащим образом работу, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

Положение разработано по всем видам экономической деятельности, осуществляемым Учреждением в соответствии с Уставом.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в Учреждении;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- типового Положения

1.5. Положение включает в себя:

- описание структуры заработной платы;
- виды и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе действующего трудового законодательства, Постановления № 262;
- виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе действующего трудового законодательства, Постановления № 262;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.6. Заработная плата работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и ограничивается предельными размерами установленными Постановлением № 262.

Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) до изменений (совершенствований), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения после согласования с Управлением ветеринарии Ленинградской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

1.8. Заработная плата работнику Учреждения устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, в котором должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением

условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) Учреждения утверждается приказом Управлением ветеринарии Ленинградской области.

1.10. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением.

1.11. Выплата заработной платы работникам Учреждения за первую половину месяца (аванс) осуществляется 20 числа каждого месяца. Окончательный расчет заработной платы осуществляется 05 числа каждого месяца. При этом выплата стимулирующей части заработной платы (при наличии оснований для такой выплаты) осуществляется за месяц, предшествующий расчетному.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями эти сроки переносятся на предыдущий рабочий день.

1.12. Ежемесячно, не позднее даты выплаты заработной платы, работнику Учреждения выдается расчетный листок, в котором отражаются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (с указанием размера сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты денежных средств, причитающихся работнику; удержаний (с указанием оснований); общей суммы подлежащей выплате).

1.13. Окончательный расчет увольняемых работников осуществляется не позднее одного календарного дня до даты увольнения.

1.14. Выплата отпускных осуществляется не позднее четырех календарных дней до даты начала отпуска.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Должностные оклады работников Учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее - КУ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществлявшим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере труда.

2.2. Должностной оклад по должности (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада, определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете

Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности.

2.3. К должностным окладам работников Учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации.

2.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.5. Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ или одного КУ не допускается.

2.6. Установление по отдельной ПКГ или отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.7. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2.8. Устанавливаемый Учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) согласно пункту 2.5. Постановления № 262 не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2. Постановления № 262.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия выплаты стимулирующего и компенсационного характера утверждаются локальным нормативным правовым актом Учреждения.

2.10. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом нормативных затрат на выполнение государственного задания Учреждения и объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Ленинградской области, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом по Учреждению к окладам (должностным окладам) работников

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

а) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

б) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

в) 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).

3.3. Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производятся пропорционально отработанному времени в таких условиях труда на основании данных Журнала «Учет использования времени работы с вредными и (или) опасными условиями труда».

3.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Учреждением с учетом норм статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.7. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.8. Компенсационные выплаты за расширение зоны обслуживания (за сложность и напряженность труда), доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются работникам индивидуально в соответствии с трудовым законодательством, приказом по Учреждению в рублях и (или) в процентах к должностному окладу.

3.9. Повышенная оплата за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие дни производится работникам в пределах установленного

Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством. При расчете учитываются должностные оклады, повышающие коэффициенты к должностным окладам, иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.10. В случае если начисленная месячная заработная плата работника Учреждения (без учета оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Ленинградской области, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Ленинградской области, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника Учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику Учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику Учреждения определяется по формуле:

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р_м - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Ленинградской области, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику Учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

3.11. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

3.12. Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.13. Отдельным категориям работников, имеющим ученую степень, соответствующую профилю деятельности, устанавливается надбавка в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
ПКГ должностей работников сельского хозяйства 3 и 4 уровней	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

4. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учётом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Разработка показателей эффективности деятельности работников Учреждения и критериев их оценки осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - система сбора отчетных данных по критериям оценки деятельности, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны Учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений критериев оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно Учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критериев оценки деятельности;

в) прозрачность - формулировка (описание) критериев оценки деятельности предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности Учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление критериев оценки деятельности не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности Учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях критериев оценки деятельности адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению

руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.4. В соответствии с Постановлением № 262 в Учреждении могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.5. Перечень критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности Учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Совокупность критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, и сверхнормативный объем выполненных работником работ с учетом нагрузки.

Перечень критериев оценки деятельности работников Учреждения, определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня критериев оценки деятельности, установленных Управлением ветеринарии Ленинградской области.

В отношении каждого работника, устанавливается не более десяти критериев оценки деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в целях повышения эффективности деятельности Учреждения, поощрения работников за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности Учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

Премиальная выплата с целью поощрения работников Учреждения за результаты труда по итогам работы может осуществляться за определенный период: месяц, квартал, год.

Решение о выплате премий за конкретный период принимается руководителем Учреждения.

Премиальная выплата работнику Учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, может осуществляться пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

4.6. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.7. Премирование заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений Учреждения и иных

работников, непосредственно подчиненных руководителю Учреждения, осуществляется по решению руководителя Учреждения.

Премирование иных категорий работников Учреждения осуществляется на основании письменных представлений руководителей структурных подразделений Учреждения о премировании работников (при наличии) по решению руководителя Учреждения.

Лица, осуществляющие письменное представление на премирование работников Учреждения, несут персональную ответственность за организацию учета фактически достигнутых результатов и достоверность представленной информации.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат и суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных работ должен находиться в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам и событиям не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Учреждения не может превышать пять процентов базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

4.8. Условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется путем умножения среднего минимального должностного оклада работников (СДО), относимых к основному персоналу Учреждения, на коэффициент масштаба управления Учреждением. Величина СДО подлежит перерасчету в случае изменения штатного расписания Учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание Учреждения.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение ежегодно утверждается приказом Управления

ветеринарии Ленинградской области, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января текущего года.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в размере 90% процентов должностного оклада руководителя Учреждения.

К должностному окладу руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера применяется повышающий коэффициент специфики территории, установленный пунктом 2.10 Постановления № 262.

К должностному окладу руководителя могут быть применены другие коэффициенты, установленные Управлением ветеринарии Ленинградской области.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Постановлением № 262 и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных целевых показателей эффективности деятельности указанного Учреждения и его руководителя.

Премирование руководителя Учреждения не производится при исполнении обязанностей менее двух месяцев.

5.6. Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работнику Учреждения по его письменному заявлению и в пределах экономии из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размере не более шести должностных окладов (ставок заработной платы с учетом нагрузки). Выплата приурочивается к выходу работника в очередной оплачиваемый отпуск (к любой его части).

6.2. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6.3. Работнику Учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения также может быть оказана материальная помощь в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением. Материальная помощь, выплачивается по заявлению работника Учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Руководителю Учреждения выплата материальной помощи осуществляется в соответствии Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Ленинградской области, утвержденным приказом Управления ветеринарии Ленинградской области от 29.06.2020 № 16 «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Ленинградской области».

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений, допущенных при осуществлении оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
