

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом начальника
ГБУ ЛО «СББЖ Всеволожского района»
от 31.07.2025 №47/орг



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 регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области «Станция по борьбе с болезнями животных Всеволожского района» (далее - работники, Учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников Учреждения в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, областного закона от 20 декабря 2019 года N 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области", постановление Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. № 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области" (далее - Постановление №262), Распоряжением Управления ветеринарии Ленинградской области №57 от 13.07.2020 года «Об утверждении типовой формы Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Ленинградской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ленинградской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем 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".

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются 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 вида выплат компенсационного и стимулирующего характера в Учреждении;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- настоящего Положения.

1.3. На основе действующего законодательства и Положения №262 настоящее Положение включает в себя:

- описание структуры заработной платы;
- порядок определения должностных окладов;
- виды и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- виды, порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

2. Структура заработной платы

2.1. Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и 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 (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с Управлением ветеринарии Ленинградской области и включает все должности рабочих, руководителей и специалистов учреждения.

2.4. 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 Управления ветеринарии Ленинградской области (далее - уполномоченный орган) в кратности от 1 до 5.

2.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа.

Среднемесячный уровень заработной платы государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области уполномоченного органа, доводится до Учреждения уполномоченным органом ежегодно.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на численность работников Учреждения (работники, финансируемые за счет бюджетных ассигнований) в соответствии с утвержденным руководителем Учреждения штатным расписанием.

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

2.6. Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения включается в Трудовой договор, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, надбавки, компенсационные выплаты, а также условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца осуществляется 20 числа каждого месяца. Окончательный расчет заработной платы осуществляется 5 числа каждого месяца. При этом выплата стимулирующей части заработной платы (при наличии оснований для такой выплаты).

Выплата заработной платы за декабрь месяц каждого года осуществляется:

- за первую половину месяца – 17 числа;
- окончательный расчет, в том числе стимулирующие выплаты – 27 числа.

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

2.8. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.9. Ежемесячно, не позднее даты выплаты окончательного расчета, 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, удержаний, общей суммы подлежащей выплате). Расчетный листок предоставляется работнику по средствам электронного документооборота в сервисе «1С. Кабинет сотрудника». Работник на основании письменного заявления, в котором указан адрес электронной почты работника, может заявить о намерении извещения его о составных частях заработной платы (расчетный листок) посредством электронной почты.

2.10. Окончательный расчет увольняемых работников, выплата отпускных и листов нетрудоспособности работникам осуществляется в сроки, указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации.

2.11. Руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законами за задержки в выплатах работникам заработной платы и других нарушений, допущенных при осуществлении оплаты труда.

3. Порядок определения должностных окладов работников и повышающих коэффициентов к ним

3.1. Должностные оклады работников (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя Учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя Учреждения - правовыми актами уполномоченного органа.

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

Установление различных должностных окладов по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

3.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

3.4. Определение должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.5. Должностной оклад по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением 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 (далее - минимальный уровень должностного оклада).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 3.2. настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных приложениями к Постановлению №262, а также установление должностных окладов по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

3.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются согласно приложениям к Постановлению №262

3.7. К должностным окладам работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с Постановлением №262.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяется по формуле:

$$BK_i = DO_i (KK_i + KT_i - 2),$$

где:

DO_i - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i -го работника;

KK_i - повышающий коэффициент уровня квалификации для i -го работника;

KT_i - повышающий коэффициент специфики территории для i -го работника

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу работника не образует новый должностной оклад работника.

3.8. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
2 группа: территория города Санкт-Петербурга	1,3
4 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю, и работников многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, которые осуществляют трудовую деятельность на территории Всеволожского муниципального района, городского поселка Новоселье Аннинского городского поселения Ломоносовского муниципального района, Тельмановского городского поселения Тосненского муниципального района Ленинградской области)	1,0

3.9. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

KB_i - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i -го работника;

$ПЗ_i$ - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i -го работника;

$УС_i$ - надбавка за ученую степень для i -го работника.

3.10. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
ПКГ должностей работников сельского хозяйства третьего уровня; ПКГ должностей работников сельского	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

4. Порядок определения должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

4.2. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

4.3. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij}$$

где:

СДО_j - СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу

ШЧ(оп)_{ij} - штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно приложению 1 к Постановлению №262.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

4.4. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

4.5. Коэффициент масштаба управления и соответствующая ему группа по оплате труда руководителя, к которой отнесено учреждение ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа области на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

4.6. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с п. 3.8 настоящего Положения. Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР\ i = ДО\ i (КТ\ i - 1),$$

где:

ДО i - должностной оклад (оклад) для i -го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ i - повышающий коэффициент специфики территории для i -го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не допускается.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются локальными нормативными актами, коллективным договором и Трудовым договором к окладу (должностному окладу) руководителя и работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат:

- повышения оплаты труда руководителю и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.3. Размеры повышения оплаты труда руководителю и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

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, повышение оплаты труда не производится.

5.4. Руководителю и работникам Учреждения устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
---------------------------------	--

1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

5.5. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, в Трудовом договоре в процентах к должностному окладу.

5.6. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, приказом по учреждению в рублях или в процентном соотношении к должностному окладу, Приложением к настоящему Положению «Об утверждении критериев оценки и расчета компенсационных выплат отдельным категориям работников».

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 проц. оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

5.8. 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 оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии - локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

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

6.2. Выплаты стимулирующего характера (конкретный перечень, условия и порядок осуществления выплат) устанавливаются и осуществляются в соответствии с «Положением о стимулировании работников», утвержденными локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников на основании Постановления №262.

6.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

- 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).

6.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом уполномоченного органа из следующего перечня выплат:

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

6.5. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 6.3. и 6.4. настоящего Положения, не допускается.

6.6. Размер стимулирующих выплат определяется на основе показателей критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

6.7. Требования к КПЭ, показатели эффективности и результативности деятельности учреждения, критерии оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – приказом уполномоченного органа;
- для прочих работников учреждения – приказом по Учреждению.

6.8. Премии за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения и утверждаются приказом по учреждению, а для руководителя учреждения - по решению уполномоченного органа.

6.9. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 проц. базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год

6.10. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

6.11. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются приказом Управления ветеринарии Ленинградской области.

6.12. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами по учреждению.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжением уполномоченного органа.

6.13. Премирование руководителя учреждения не производится при исполнении обязанностей менее двух месяцев.

7. Виды, порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

7.1. Учреждением могут выплачиваться следующие виды материальной помощи:

- в связи со свадьбой;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью членов семьи;
- в связи с несчастным случаем;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- к выходу работника в очередной отпуск.

Конкретные виды материальной помощи установлены коллективным договором.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом на основании письменного заявления руководителя.

7.3. Размер материальной помощи отдельному работнику или руководителю не может

превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

7.4. Суммарный объем оказанной работникам и руководителю материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

7.5. Конкретные размеры выплат материальной помощи установлены в коллективном договоре.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

8.1. Учреждение, при формировании своего плана финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 * \sum (\text{ДО}_j * (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1)) * (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j - размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК_j - повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

КТ_j - повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПК_j - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктом 5.2. настоящего Положения) по отношению к окладу (должностному окладу) для i-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{РК}(y)$ - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{СТ}(y)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , КТ_j , ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

**«Об утверждении критериев оценки и расчета компенсационных выплат
отдельным категориям работников»**

1. Отдел ветеринарно-санитарной экспертизы:

- 1.1. Ветеринарным специалистам отдела ветеринарно-санитарной экспертизы производить расчет компенсационных выплат по следующей формуле:

Количество баллов = Доход от приносящей доход деятельности за месяц (с 1 по 30/31 число текущего месяца) с обслуживающей организацией / 10 000,00 рублей

- 1.2. Ветеринарным специалистам отдела ветеринарно-санитарной экспертизы производить оценку компенсационных выплат в размере 1 балл = 2% к окладу.

2. Лечебно-диагностический отдел:

- 2.1. Ветеринарным специалистам лечебно-диагностического отдела производить расчет компенсационных выплат согласно следующей оценке:

- доход от приносящей доход деятельности за ветеринарные услуги до 200 000,00 рублей = 18% от суммы дохода;
- доход от приносящей доход деятельности за ветеринарные услуги свыше 200 000,00 рублей = 20% от суммы дохода;
- доход от приносящей доход деятельности за реализацию медикаментов без администратора - Сумма дохода = 5,5% от суммы дохода;
- доход от приносящей доход деятельности за реализацию медикаментов с администратором - Сумма дохода = 2% от суммы дохода;
- доход от приносящей доход деятельности за проведение анализа - 1 анализ = 200,00 рублей;
- доход от приносящей доход деятельности за оформление ВСД - 1 ВСД = 200 рублей;