



**МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ

г. Чита

от 13.02.2017

№ 210 а

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников подведомственных учреждений Министерству природных ресурсов Забайкальского края (в области лесных отношений)

В соответствии с пунктом 2 статьи 1 Закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года №964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»

приказываю:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников подведомственных Министерству природных ресурсов Забайкальского края (прилагается).
2. И.о. начальнику управления финансово-экономической работы и бухгалтерского учета Минприроды края (Мироновой Е.А.) довести приказ до КГСАУ «Забайкаллесхоз»; КГУ «Читинская авиабаза»; ГКУ «Управление лесничествами Забайкальского края».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на и.о. начальника управления финансово-экономической работы и бухгалтерского учета Минприроды края Мионову Е.А.

И.о. министра природных ресурсов
Забайкальского края

А.И.Волков

УТВЕРЖДЕНО
Приказом И.о.министра
природных ресурсов
Забайкальского края
№ 210а от «13» 02 2017г.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
подведомственных учреждений Министерства природных ресурсов
Забайкальского края (в области лесных отношений)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда работников Государственного учреждения Забайкальского края, подведомственного Государственной лесной службе Забайкальского края (далее Учреждения).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края, регулирующими вопросы оплаты труда, Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года №964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года №382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края».

3. Оплата труда работников Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4. Размер и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в порядке, установленном нормативными правовыми актами Забайкальского края.

2. Порядок установления должностного оклада

5. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы или профессиональных квалификационных групп в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных Правительством Забайкальского края.

6. Должностные оклады работников Учреждения, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

3. Порядок установления компенсационных выплат

7. В соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, надбавка работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8. Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Забайкальском крае.

9. Районный коэффициент устанавливается в размере:

- 1,4 (за исключением работников, занятых на работах в Каларском, Тунгокоченском, Тунгиро-Олекминском, Чернышевском, Могочинском районах);

- 1,7 в Каларском районе;

- 1,5 в Тунгокоченском, Тунгиро-Олекминском, Чернышевском, Могочинском районах.

10. Процентная надбавка за стаж работы в Забайкальском крае устанавливается в размере:

- 30% (за исключением Каларского, Тунгокоченского, Тунгиро-Олекминского районов);

- 50% в Каларском, Тунгокоченском, Тунгиро-Олекминском районах.

11. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате применяются к фактически начисленной заработной плате.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от результатов деятельности Учреждения в пределах средств на оплату труда:

- выплата за специфику работы;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за ученую степень;
- премиальные выплаты.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

13. Выплата за специфику работы устанавливается в размере до 100% от установленного должностного оклада.

В целях установления дифференцированного размера данной надбавки оценка эффективности труда производится по следующим критериям:

- творческое отношение и чувство ответственности;
- сложность выполняемых работ;
- самостоятельность;
- личные деловые качества;
- организаторские способности;
- соблюдение трудовой дисциплины.

14. Выплата за интенсивность устанавливается в размере до 100% от должностного оклада.

Показателями для выплаты являются:

- выполнение срочных работ;
- своевременность выполняемых работ;
- увеличение объемов работ;
- инициатива работника;
- работы, связанные с повышением эффективности деятельности Учреждения.

15. Выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере до 100% от должностного оклада. Выплата за высокие результаты работы устанавливается с целью поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Показателями для выплаты являются:

- увеличение объемов работ;
- выполнение основных показателей деятельности учреждения;
- уровень профессиональной подготовки;
- важность выполняемой работы;
- степень ответственности;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- личные деловые качества, организационные способности.

16. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100% от должностного оклада.

Показателями для выплаты являются:

- качество и своевременность выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.

17. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в размере до 30% от должностного оклада в зависимости от стажа непрерывной работы:

- от 1 года до 3 лет – 10%;
- от 3 до 5 лет – 15%;
- от 5 до 10 лет - 20%;

- от 10 лет до 15 – 25 %;
- более 15 лет - 30%.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам государственного казенного учреждения «Управления лесничествами Забайкальского края» устанавливается в размере до 30% от должностного оклада в зависимости от стажа непрерывной работы в лесном хозяйстве.

- от 1 года до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- более 10 лет – 30%.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включаются:

- период работы в учреждениях и организациях лесного хозяйства и лесной промышленности;

- периоды обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышения квалификации кадров с отрывом от работы в средних специальных заведениях и высших учебных заведениях, если работник до поступления на обучение работал на предприятиях и в организациях лесного хозяйства, предприятиях (объединениях) лесной промышленности и после окончания учебы возвратился на работу в течение трех месяцев, не считая времени переезда;

- периоды нахождения в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с предприятиями и организациями лесного хозяйства.

В стаж, дающий право на установление надбавки, в порядке исключения могут включаться иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемым должностям в Учреждении.

Иные периоды работы (службы), подлежащие включению в стаж работы в лесном хозяйстве определяются Комиссией по установлению надбавок в Учреждении (далее – Комиссия), для руководителя Учреждения – комиссией Государственной лесной службы Забайкальского края.

Для решения вопроса о включении работнику в стаж работы иных периодов работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет в лесном хозяйстве в Комиссию Учреждения представляется заявление работника о зачете соответствующего периода работы (службы) в стаж работы для выплаты надбавки.

Выплата начисляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Выплата производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на установление или изменение выплаты наступило в период его нахождения в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой

надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

18. В порядке и условиях, определенных Правительством Забайкальского края, водителям Учреждения устанавливается надбавка за классность.

19. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный работник лесной промышленности Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности.

2) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, Читинской области, почетные звания Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

Работникам краевых учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника. Работникам краевых учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

20. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течении одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с краевыми учреждениями.

При переводе молодого специалиста в течении трех лет после заключения трудового договора с краевым учреждением в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

5. Система премирования

20. В целях поощрения за выполненную работу работникам Учреждения вводятся следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за выполнение особо важных работ;

Премирование осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по Учреждению в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

21. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств (бюджетных и (или) средств от приносящей доход деятельности) руководитель Учреждения вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

22. Начисление стимулирующих выплат и надбавок производится в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных средств и за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

23. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат, доплаты до уровня минимального размера оплаты труда в пределах, объема средств поступающих в установленном порядке из бюджета края и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

24. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного Министерству природных ресурсов краевого учреждения составляет 40% в соответствии с приложением к настоящему положению.
