



**МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ

10 марта 2026 г.

№ 4-н/н

г. Чита

О внесении изменений в Порядок предоставления из бюджета Забайкальского края краевым государственным бюджетным и автономным учреждениям, в отношении которых Министерство природных ресурсов Забайкальского края осуществляет функции и полномочия учредителя, субсидий на иные цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ)

В соответствии с Постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в порядок предоставления из бюджета Забайкальского края краевым государственным бюджетным и автономным учреждениям, в отношении которых Министерство природных ресурсов Забайкальского края осуществляет функции и полномочия учредителя, субсидий на иные цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ), утвержденные приказом Министерства природных ресурсов и экологии Забайкальского края от 12 декабря 2024 года №69 - н/п.

2. Опубликовать настоящий приказ на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» «Официальный интернет-портал правовой информации исполнительных органов Забайкальского края (<http://право.Забайкальский край.РФ>).

Министр

П.В.Волжин

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом Министерства природных
ресурсов и экологии Забайкальского края

**ИЗМЕНЕНИЯ, которые вносятся
в примерное Положение об оплате труда работников краевых
государственных учреждений Забайкальского края, координация и
регулирование деятельности которых возложены на Министерство
природных ресурсов и экологии Забайкальского края, утвержденные
приказом Министерства природных ресурсов и экологии
Забайкальского края от 12 декабря 2024 года №69 -н/п.**

Примерное Положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений Забайкальского края, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство природных ресурсов и экологии Забайкальского края, утвержденные приказом Министерства природных ресурсов и экологии Забайкальского края от 16 декабря 2025 года №74 -н/п, изложить в следующей редакции:

«УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом Министерства
природных ресурсов и экологии
Забайкальского края

**Примерное Положение об оплате труда работников краевых
государственных учреждений Забайкальского края, координация и
регулирование деятельности которых возложены на Министерство
природных ресурсов и экологии Забайкальского края, утвержденные
приказом Министерства природных ресурсов и экологии
Забайкальского края**

1. Общие положения

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство природных ресурсов и экологии Забайкальского края (далее - Положение, учреждение, Министерство) разработано в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Постановление).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников краевых государственных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, за счет средств краевого бюджета и средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

1.3. 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, установленного федеральным законом, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - северная процентная надбавка).

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Оплата труда работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением.

1.7. Штатное расписание включает в себя все должности и профессии учреждения, формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством.

1.8. Заработная плата работников учреждений, устанавливаемая в соответствии с изменениями, предусмотренным настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.9. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией Положения осуществляется в пределах фонда оплаты на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, гарантированная доплата.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается и изменяется 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 том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Забайкальского края;

в) профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере труда;

г) перечней компенсационных и стимулирующих выплат, определяемых в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края;

д) настоящего Положения об оплате труда;

е) разработанного учреждением Положения об оплате труда работников, утверждаемых локальными нормативными актами краевого учреждения и согласованного с Министерством;

ё) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения профсоюзной организации или представительного органа работников (при наличии).

2.1.3. Учреждения в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов (ставок заработной платы) в пределах доведенных лимитов (Приложение № 1), размеры компенсационных и стимулирующих выплат в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств (Приложения № 2, 3).

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполнения работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), которые не могут быть ниже размеров рекомендуемых должностных окладов, установленных в Положении.

При формировании штатного расписания работников учреждения используются следующие профессиональные квалификационные группы в соответствии с уставной деятельностью:

1) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

2) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

3) профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства».

По отдельным должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, указанные в подпунктах 1, 2, 3 настоящего пункта размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов»

2.3. Выплата заработной платы работникам учреждения устанавливается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Размеры компенсационных выплат работникам краевых учреждений, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством, устанавливаются локальными нормативными актами краевых учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством.

3.2. Компенсационные выплаты не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам

(должностным окладам) если иное не установлено действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера работникам производятся на основании приказа руководителя учреждения.

3.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах края в размерах, установленных законодательством);

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) по результатам специальной оценки труда на конкретном рабочем месте с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, процентная надбавка за стаж работы устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, законодательством Российской Федерации. Размер надбавки устанавливается в соответствии Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года №39 - ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях.

3.4.3. Выплаты (доплаты) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

Размеры доплат и срок, на который они назначаются, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах средств, направляемых на оплату труда;

2) продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы работника. Время, отработанное работником сверхурочно, должно отражаться в таблице учета рабочего времени.

Чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, вводятся суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 152 ТК РФ).

3) оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 года №436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.5. Повышенные размеры компенсационных выплат по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.6. В составе заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда и минимального значения размера заработной платы, установленного частью 6 статьей 1 Законом Забайкальского края от 29 июня 2022 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», выплаты, установленные за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) не учитываются.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на оплату работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, и оформляются приказом учреждения. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

Показателями для выплаты являются:

- инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие работника Учреждения в выполнении важных и срочных работ;
- работы, связанные с повышением эффективности деятельности учреждения.

4.1.2. 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:

- результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;
- качественное выполнение основных показателей деятельности учреждения;
- уровень профессиональной подготовки;
- личные деловые качества, организационные способности.

4.1.3. 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.

4.1.4. Надбавка за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере от 10 процентов до 30

процентов от должностного оклада, в зависимости от общего стажа в организациях, отнесенных к отрасли - «охрана окружающей среды». Размеры данной надбавки определены в приложении №3 к настоящему Положению.

4.1.5. Надбавка за классность.

1. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за отработанное время в качестве водителя (профессиональное мастерство) устанавливается классность при наличии:

- разрешающих отметок «В», «С», «D» в водительском удостоверении в размере 25 процентов от должностного оклада водителям 1 класса;
- разрешающих отметок «В», «С» в водительском удостоверении в размере 10 процентов от должностного оклада водителям 2 класса.

4.1.6. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормами трудового законодательства.

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.

4.1.7. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с учреждениями трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего пункта.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с краевым учреждением трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего пункта, в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

4.1.8. Система премирования работников учреждений устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений по итогам работы за месяц, квартал, год и направлена на улучшение качества работы персонала учреждения. Локальными нормативными актами учреждений утверждаются показатели эффективности и результативности работы по каждой должности и профессии работников учреждения, а также балльная оценка каждого показателя и стоимостная оценка 1 балла. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания

за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. При увольнении работника по собственному желанию до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам периода.

Премии работникам учреждения устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда за отчетный период по решению руководителя. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.9. Материальная помощь работникам краевых учреждений, являющихся единственными в Забайкальском крае поставщиками государственных услуг и (или) осуществляющих переданные органами государственной власти полномочия в сфере противопожарной деятельности, деятельности по обеспечению безопасности в чрезвычайной ситуации, лесных отношений, предоставления социальных услуг, занятости населения, при предоставлении ежегодного отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Перечень краевых учреждений, работникам которых выплачивается материальная помощь, устанавливается Правительством Забайкальского края.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами краевых учреждений.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей учреждений их заместителей и главных бухгалтеров определяется Положением о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство природных ресурсов и экологии Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров (Приложение № 4).

Приложение №1
к примерному положению об оплате труда
работников учреждений, подведомственных
Министерству природных ресурсов и экологии
Забайкальского края

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников
подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии
Забайкальского края**

1. Рекомендованные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих (рублей)		
1.1. Общеотраслевые должности рабочих первого уровня		
Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Слесарь-сантехник; подсобный рабочий; уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; сторож; егерь	6592
1.2. Общеотраслевые должности рабочих второго уровня		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля	7590
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Электросварщик; слесарь-электрик;	8142
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	8389
2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих (рублей):		
2.1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад
1	Агент по снабжению, кассир, секретарь	8047

2.2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад
1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, техник, секретарь, специалист по гражданской обороне, инструктор	9334
2	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9565
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10484
2.3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад
1	Специалист: по безопасности дорожного движения, по ГИС-технологиям, по контрактной работе, по кадрам, по охране труда, по закупкам(экономист), по ведению воинского учета, по информационным технологиям, по связям с общественностью, по маркетингу; инженер: программист, механик, по инвентаризации строений и сооружений, по эксплуатации средств радиосвязи, инженер, по охране труда; бухгалтер; экономист; юрисконсульт; эколог	10944
3	Эколог I категории Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11403
4	Ведущий: экономист, гидрогеолог	11633
5	Заместитель: главного бухгалтера, главный: специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист, специалист	11865
2.4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад
1	Начальник: кадрово-юридического отдела, планово-экономического отдела, отдела кадров, юридического отдела, отдела закупок, руководитель контрактной службы, информационных технологий и цифровизации, МТС, отдела охраны труда,	12094

	отдела охраны окружающей среды, отдел гидротехнических сооружений, отдел твердых коммунальных отходов Начальник отдела функционирования ООПТ	19064
2	Главный эколог*	12439
3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	15809
<p><*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.</p>		
<p>3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям работников сельского хозяйства(рублей):</p>		
<p>3.1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</p>		
Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад
1	Охотовед	11403
<p>3.2. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня</p>		
Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклад
4	Ведущий агроном	11632

Приложение №2
к примерному положению об оплате труда
работников учреждений,
подведомственных Министерству
природных ресурсов и экологии
Забайкальского края

Перечень и размеры выплат компенсационного характера

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размер выплат компенсационного характера в процентах к должностному окладу
1.	Выплаты работникам, занятым на работах: - с вредными и (или) опасными условиями труда.	В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными, правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: -выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); -процентная надбавка за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	
3.	Выплаты (доплаты) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: -при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; -за работу в сверхурочное время; -за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; -за работу в ночное время; -за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.	

Приложение № 3
к примерному Положению об оплате труда
работников краевых государственных
учреждений, координация и регулирование
деятельности которых возложены на
Министерству природных ресурсов и экологии
Забайкальского края

Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат в процентах к должностному окладу
1.	Выплата за интенсивность	до 100 процентов
2.	Выплата за высокие результаты работы	до 100 процентов
3.	Выплата за качество выполняемых работ	до 100 процентов
4.	Надбавка за выслугу лет - при выслуге от 1 года до 3 лет; - при выслуге от 3 года до 5 лет; - при выслуге свыше 5 лет;	10 процентов 20 процентов 30 процентов
5.	Надбавка за классность водителям учреждений: -1 класса -2 класса Надбавка за классность работникам летного состава: -за 1 класс -за 2 класс	25 процентов 10 процентов 15 процентов 40 процентов
6.	Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание: - наличие ученой степени доктора наук; - почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, название которых начинается со слова «Народный»; - наличие ученой степени кандидата наук; - почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, название которых начинается со слова «Заслуженный»; - наличие почетного звания профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края,	20 процентов 20 процентов 10 процентов 10 процентов 5 процентов 5 процентов

	ведомственного знака отличия по профилю учреждения либо деятельности работника	
7.	Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет	20 процентов
8.	Премииальные выплаты итогам работы (месяц, квартал, год) и иные выплаты	В пределах фонда и в соответствии с положением о премировании
9.	Материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска	По перечню утвержденного постановлением Правительства от 27 августа 2014 года № 524, в пределах фонда оплаты труда

Приложение № 4
к примерному Положению об оплате труда
работников краевых государственных
учреждений, координация и регулирование
деятельности которых возложены на
Министерству природных ресурсов и экологии
Забайкальского края

Положение

о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство природных ресурсов и экологии Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров.

1. Настоящее Положение определяет порядок и размеры оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, координация и регулирование которых возложены на Министерство природных ресурсов и экологии Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Забайкальского края при заключении с ними трудовых договоров (далее- учреждения, Министерство).

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливаются Министерством на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности указанных лиц, с учетом сложности и объема выполняемых работ, а также с учетом дифференциации учреждений по группам по оплате труда.

Группы по оплате труда определяются Министерством на основании постановления Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» в соответствии с объемными показателями деятельности краевых учреждений и (или) их штатной численности.

3. Сведения о размере предельного уровня соотношения заработной платы руководителей и работников учреждений, устанавливаемого в соответствии со штатной численностью учреждений, приведены в таблице:

Направление деятельности	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников учреждения
до 30	3
30 и выше	3,5

4. Соотношение средней заработной платы руководителей и работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается на календарный год.

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 15 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителей учреждений в соответствии с группами по оплате труда.

6. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу или в абсолютных значениях в зависимости от условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и Забайкальского края.

7. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений определяются трудовым договором указанных лиц и устанавливаются решением Министерства в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности соответствующих учреждений и их руководителей, а также выполнение учреждениями показателей (объемов) государственных заданий.

8. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются Министерством в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах.

9. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителями соответствующих учреждений, с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений в целом, а также показателей (объемов) выполнения учреждениями государственных заданий.

10. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от условий труда в соответствии с действующим законодательством.

11. Должностные оклады руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров индексируются одновременно с индексацией окладов (должностных окладов), заработной платы работников общепрофессиональных профессий рабочих и должностей служащих.

12. Расходы, связанные с оплатой труда руководителей краевых учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в законе Забайкальского края о бюджете на текущий финансовый год и плановый период, с учетом предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.

13. Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала учреждений в фонде оплаты труда этих учреждений составляет не более 40 процентов.

Примерный перечень должностей, относящихся к административно - управленческому и хозяйственному персоналу учреждений прилагается к настоящему Положению (Приложение № 5).

Приложение № 5
к примерному Положению об оплате труда
работников краевых государственных
учреждений, координация и регулирование
деятельности которых возложены на
Министерству природных ресурсов и экологии
Забайкальского края

Примерный перечень должностей,
относящихся к административно- управленческому и хозяйственному
персоналу краевых государственных учреждений Забайкальского края,
координация и регулирование деятельности которых возложена на
Министерство природных ресурсов и экологии Забайкальского края

Наименование	Должности
Административно-управленческий персонал	Руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, начальник отдела, главный специалист, главный эколог, ведущий специалист, ведущий экономист, ведущий инженер, юристконсульт, специалист по кадрам.
Вспомогательный персонал	Охотовед, егерь, эколог, инженер по охране окружающей среды, инженер 1 категории, инженер, водитель, агент по снабжению, уборщик служебных помещений.