



**МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 08 августа 2025 г. № 33

Об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области «Управление охраны окружающей среды», подведомственного министерству природопользования Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» министерство природопользования Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области «Управление охраны окружающей среды», подведомственного министерству природопользования Рязанской области, согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителя и заместителя руководителя государственного казенного учреждения Рязанской области «Управление охраны окружающей среды», подведомственного министерству природопользования Рязанской области, согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Утвердить Порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области «Управление охраны окружающей среды», подведомственного министерству природопользования Рязанской области, согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Министр

А.В. Новиков

Примерное положение
об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской
области «Управление охраны окружающей среды», подведомственного
министерству природопользования Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области «Управление охраны окружающей среды», подведомственного министерству природопользования Рязанской области (далее - Положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Решение об индексации заработной платы принимается Правительством Рязанской области. При индексации окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Положение включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя.

2.2. Размеры окладов работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по ПКГ устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.3. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за стаж работы.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новые оклады и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на величину повышающего коэффициента.

2.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к уровню ПКГ, в размерах не ниже рекомендуемых в приложении к настоящему Положению.

2.6. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении

конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – от 0,1 до 0,2.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

2.7. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере охраны окружающей среды. Рекомендуемые размеры:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет – 0,25.

Назначение повышающего коэффициента за стаж работы производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы.

Перечень иных периодов работы для исчисления стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж работы:

периоды замещения должностей государственной гражданской службы в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, должностей муниципальной службы;

время работы на должностях на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

2.8. Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования оклада, повышающих коэффициентов и установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.9. Для государственных охотничьих инспекторов может устанавливаться работа в режиме гибкого рабочего времени. Начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Учреждение обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение месяца. Учет суммированного рабочего времени производится в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации.

Скользящие выходные дни устанавливаются ежемесячно в соответствии с графиком работы, утверждаемым приказом руководителя учреждения. При этом в каждом месяце количество рабочих дней и количество выходных дней должны соответствовать производственному календарю на соответствующий календарный месяц.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия конкретизируются в трудовых договорах работников. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной части оклада сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной части оклада сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не

менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к окладу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии (для водителя автомобиля);

премиальные выплаты.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения на основе разработанных учреждением критериев, которые позволяют оценить результативность и качество работы работников с учетом специфики учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок, но не более одного года локальным нормативным актом руководителя учреждения.

При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается особый режим работы:

интенсивность и напряженность работы, выполнение срочных работ и заданий — для работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам;

работа в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда — для работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам.

Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы — до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

4.5. Выплата за безаварийную эксплуатацию и содержание транспортного средства в технически исправном состоянии может быть установлена водителям автомобилей при наличии:

стажа работы по профессиям водителя автомобиля от трех до пяти лет, безаварийной работы и содержания автомобилей в надлежащем техническом состоянии - 10 процентов к окладу (без учета повышающих коэффициентов);

стажа работы по профессиям водителя автомобиля свыше пяти лет, безаварийной работы и содержания автомобилей в надлежащем техническом состоянии - 25 процентов к окладу (без учета повышающих коэффициентов).

Если по итогам отчетного периода имели место случаи аварийности и (или) технической неисправности транспортных средств при их эксплуатации, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премияльные выплаты могут быть установлены по итогам работы за период (квартал, год). Конкретный размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена. Условия премирования работников учреждения определяются учреждением в зависимости от целевых показателей деятельности учреждения.

Премия по итогам работы устанавливается работникам с учетом целевых показателей деятельности учреждения и критериев оценки эффективности (качества) деятельности работников, позволяющих определять конкретные размеры премий. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя устанавливаются нормативно-правовыми актами министерства природопользования Рязанской области.

6. Иные выплаты

6.1. Работникам учреждения могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 0,5 оклада (должностного оклада) один раз в год;

единовременная выплата в связи с юбилеями (50, 55, 60, 65 и 70 лет) в размере 0,5 оклада (должностного оклада);

единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами в размере до 0,5 оклада (должностного оклада);

единовременная выплата в связи с профессиональным праздником в размере до 0,5 оклада (должностного оклада);

материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами.

6.2 Материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами может быть выплачена в размере до одного оклада (должностного оклада) в следующих случаях:

смерти супруга, супруги, родителей, детей (на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

рождении ребенка (на основании свидетельства о рождении ребенка);

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц, влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств (на основании подтверждающих справок и документов);

потребности в лечении и восстановлении здоровья в связи с травмой, заболеванием, несчастным случаем, аварией (на основании соответствующих медицинских справок, заключений или подтверждающих документов по расходам, понесенным работником).

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объемов соответствующих бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства природопользования Рязанской области.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства природопользования Рязанской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской

области, министерства природопользования Рязанской области на установленную по состоянию на 1 октября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, численность государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства природопользования Рязанской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, в срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится министерством природопользования Рязанской области до руководителя учреждения.

В случае изменений в течение финансового года установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства природопользования Рязанской области и (или) установленной численности, влекущих изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда доводится министерством природопользования Рязанской области до руководителя учреждения в течение трех рабочих дней со дня изменения.

7.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом на указанные выплаты рекомендуется направлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

7.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов.

Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения устанавливается приказом министерства природопользования Рязанской области по согласованию с исполнительным органом государственной власти Рязанской области в сфере труда.

Приложение
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного казенного
учреждения Рязанской области
«Управление охраны окружающей среды»,
подведомственного министерству
природопользования Рязанской области

Рекомендуемые минимальные размеры окладов и размеры повышающих
коэффициентов по занимаемой должности

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»		28000	
4 квалификационный уровень	механик		0,10
ПКГ «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»		31000	
1 квалификационный уровень	Документовед, специалист по кадрам, экономист		0,15
4 квалификационный уровень	ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по закупкам		0,30
ПКГ «Общетраслевые должности служащих четвертого уровня»		38000	
2 квалификационный уровень	главный механик		0,20
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих			
ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		25000	
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля		0,10

Рекомендуемые минимальные размеры окладов и размеры повышающих
коэффициентов по занимаемой должности работников, занимающих должности,
не отнесенные к ПКГ:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей	размер повышающего коэффициента по занимаемой должности
государственный охотничий инспектор	22000	
главный экономист	38000	0,20

Положение
об оплате труда и материальном стимулировании руководителя и заместителя
руководителя государственного казенного учреждения Рязанской области
«управление охраны окружающей среды», подведомственного министерству
природопользования Рязанской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования руководителя и заместителя руководителя государственного казенного учреждения Рязанской области «Управление охраны окружающей среды», подведомственного министерству природопользования Рязанской области (далее – учреждение).

1.2. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах фонда оплаты труда соответствующего финансового года.

1.3. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителя учреждения

2.1. Условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом:

с руководителем учреждения - министерством природопользования Рязанской области (далее - министерство);

с заместителями руководителя учреждения - руководителем учреждения.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к среднему размеру оклада работников основного персонала учреждения, с учетом масштаба управления и отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается один раз в год не позднее 30 декабря в случае изменения среднего размера оклада работников основного персонала учреждения и (или) группы по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения, устанавливается на 18 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Решение об индексации заработной платы принимается Правительством Рязанской области. При индексации окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителя) устанавливается в кратности с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере охраны окружающей среды, в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 0,25%.

2.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения производятся в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения производятся на основании приказа министерства. Выплаты компенсационного характера для заместителя руководителя учреждения, производятся на основании приказа руководителя учреждения.

2.6. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

2.7. При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается особый режим работы (интенсивность и напряженность работы, работа в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается заместителю руководителя учреждения на определенный срок, но не более

одного года приказом руководителя учреждения на основе разработанных учреждением критериев, которые позволяют оценить результативность и качество работы с учетом специфики учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения на основании приказа министерства.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения составляет 50 процентов от должностного оклада, заместителю руководителя – 40 процентов от должностного оклада.

2.8. В целях поощрения руководителя учреждения за выполненную работу устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за период (квартал, год).

Премиальные выплаты производятся по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий период (квартал, год) с учетом результатов деятельности учреждения на основании показателей деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы его руководителя, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

Оценку выполнения показателей для установления премиальных выплат руководителю учреждения осуществляет комиссия по оценке целевых показателей деятельности учреждений и премированию руководителей государственных учреждений Рязанской области, подведомственных министерству (далее – Комиссия).

Выполнение учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для премиальных выплат по итогам работы за период (квартал, год) в размере одного должностного оклада.

Комиссия на основе оценки отчетных форм руководителя учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения, размер премиальной выплаты руководителя учреждения за отчетный период равен 100 процентам от должностного оклада руководителя.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов стимулирующая выплата руководителя учреждения снижается в тех же пропорциях.

При достижении суммы баллов менее 30 процентов премиальная выплата руководителю за соответствующий период не выплачивается.

Премиальные выплаты руководителю учреждения производятся на основании приказа министерства.

Премирование заместителя руководителя учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Оценка выполнения критериев и показателей деятельности учреждения для установления премиальных выплат заместителю руководителя учреждения осуществляется с учетом критериев и показателей, установленных локальными нормативными актами учреждения в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

3. Иные выплаты

3.1. Работникам учреждения могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 0,5 должностного оклада (один раз в год);

единовременная выплата в связи с юбилеями (50, 55, 60, 65 и 70 лет) в размере 0,5 должностного оклада;

единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами в размере 0,5 должностного оклада;

единовременная выплата в связи с профессиональным праздником в размере 0,5 должностного оклада;

материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами.

3.2. Материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами может быть выплачена в размере до одного оклада в следующих случаях:

смерти супруга, супруги, родителей, детей (на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

рождении ребенка (на основании свидетельства о рождении ребенка);

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц, влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств (на основании подтверждающих справок и документов);

потребности в лечении и восстановлении здоровья в связи с травмой, заболеванием, несчастным случаем, аварией (на основании соответствующих медицинских справок, заключений или подтверждающих документов по расходам, понесенным работником).

3.3. Единовременные выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения в связи с государственными праздничными датами и профессиональным праздником подлежат согласованию с министерством.

Приложение № 1
к Положению оплате труда
и материальном стимулировании
руководителя и заместителя руководителя
государственного казенного учреждения
Рязанской области «Управление охраны
окружающей среды», подведомственного
министерству природопользования
Рязанской области

Коэффициент кратности по группам оплаты труда руководителя учреждения
и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы
руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников
учреждения

Группа	Коэффициент кратности по группам оплаты труда руководителя учреждения	Штатная численность сотрудников (человек)	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной зарплатной платы работников учреждения	
			для руководителя учреждения	для заместителя руководителя учреждения
I	3,0	свыше 50	3,8	2,8
II	2,87	до 50 (включительно)	3,5	2,5

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
и материальном стимулировании
руководителя и заместителя руководителя
государственного казенного учреждения
Рязанской области «Управление охраны
окружающей среды», подведомственного
министерству природопользования
Рязанской области

Целевые показатели деятельности государственного казенного учреждения
Рязанской области «Управление охраны окружающей среды» и критерии
оценки эффективности работы его руководителя

№ п/п	Целевые показатели деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения в баллах (максимально возможное количество баллов)				Структурное подразделение министерства, осуществляющее оценку исполнения целевых показателей	Сроки предоставления отчета для оценки выполнения целевых показателей и премирования руководителя
		1 кв	2 кв	3 кв	4 кв		
	Выполнение плана контрольно-надзорных мероприятий	30	40	40	40	Отдел государственног о охотничьего надзора	До 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, за 4 квартал до 10 декабря
	Разработка плана проведения рейдовых мероприятий	10	-	-	-	Отдел государственног о охотничьего надзора	До 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом
	Качественное проведение учетов численности объектов животного мира	30	20	30	20	Отдел регулирования использования животного мира	До 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, за 4 квартал до 10 декабря
	Выполнение решений (заданий) по регулированию численности охотничьих ресурсов	20	20	20	20	Отдел регулирования использования животного мира	До 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, за 4 квартал до 10 декабря
	Соблюдение сроков, порядка и качества документов,	10	10	10	15/10 <*>	Предложения всех подразделений	До 10 числа месяца, следующего за

	представляемых в министерство (в сроки и в порядке, определенные министерством)					министерства	отчетным кварталом, за 4 квартал до 10 декабря
	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области)	-	-	-	5<*>	Отдел правового и кадрового обеспечения	За 4 квартал до 10 декабря
	Непревышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения по отношению к расчетному среднемесячному уровню оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, министерства природопользования Рязанской области	-	-	-	5	Финансово-экономический отдел	За 4 квартал до 10 декабря

<*> Показатель применяется при оценке деятельности учреждения в случае установления квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области).

Порядок
формирования фонда оплаты труда работников государственного казенного
учреждения Рязанской области «управление охраны окружающей среды»,
подведомственного министерству природопользования Рязанской области

1. Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения Рязанской области «Управление охраны окружающей среды», подведомственного министерству природопользования Рязанской области (далее – фонд оплаты труда, учреждение, работники) формируется исходя из установленной предельной штатной численности и размеров окладов (должностных окладов) работников, установленных постановлением министерства природопользования Рязанской области.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объемов соответствующих бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда.

2. При формировании фонда оплаты труда сверх суммы средств, направленных для выплаты окладов (должностных окладов), предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

повышающих коэффициентов (по занимаемой должности, персональный, за стаж работы) – 1 оклада (должностного оклада);

ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 4 окладов (должностных окладов);

премий по результатам работы (квартал, год) – в размере 4 окладов (должностных окладов);

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере 0,5 оклада (должностного оклада);

единовременных выплат в связи с государственными праздничными датами, единовременной выплаты в связи с профессиональным праздником, единовременных выплат в связи с юбилеем (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения), выплат социального характера по личному заявлению работника в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами, и иных выплат, в том числе выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Рязанской области - в размере 7 окладов (должностных окладов).