



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «11» ноября 2022 г. № 745  
г. Кемерово

**Об увеличении окладов (должностных окладов)  
и внесении изменений в постановление  
Коллегии Администрации Кемеровской области  
от 20.03.2012 № 97 «Об утверждении Примерного  
положения об оплате труда работников государственного  
казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция особо  
охраняемых природных территорий Кемеровской области»**

В соответствии с постановлениями Коллегии Администрации Кемеровской области от 18.12.2017 № 645 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Кемеровской области», от 15.03.2018 № 90 «Об увеличении фондов оплаты труда некоторых категорий работников государственных учреждений Кемеровской области», от 11.12.2018 № 564 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановлениями Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 13.12.2019 № 715 «Об увеличении фондов оплаты труда некоторых категорий работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса», от 30.11.2021 № 719 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса», от 17.06.2022 № 378 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса» Правительство Кемеровской области - Кузбасса п о с т а н о в л я е т:

1. Увеличить с 01.12.2017 на 5 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кемеровской области».

2. Увеличить с 01.03.2018 на 15 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственного казенного

учреждения Кемеровской области «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кемеровской области».

3. Увеличить с 01.01.2019 на 5 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кемеровской области».

4. Увеличить с 01.01.2020 на 3,8 процента оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кемеровской области».

5. Увеличить с 01.12.2021 на 8,6 процента оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственного казенного учреждения «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кузбасса».

6. Увеличить с 01.06.2022 на 10 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кемеровской области».

7. Внести в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 20.03.2012 № 97 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 03.12.2012 № 535, от 15.06.2017 № 291, постановления Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 18.05.2021 № 240) следующие изменения:

7.1. В заголовке, пункте 2 слова «государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кемеровской области» заменить словами «государственного казенного учреждения «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кузбасса».

7.2. Преамбулу после слов «государственных учреждений Кемеровской области» дополнить словом «- Кузбасса».

7.3. Пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Правительства Кемеровской области - Кузбасса (по агропромышленному комплексу) Ильина Д.П.».

7.4. Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кемеровской области», утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

8. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса».

9. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Правительства Кемеровской области – Кузбасса (по агропромышленному комплексу) Ильина Д.П.

10. Действие пункта 1 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.12.2017, действие пункта 2 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2018, действие пункта 3 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019, действие пункта 4 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020, действие пункта 5 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.12.2021, действие пункта 6 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.06.2022.

Первый заместитель Губернатора  
Кемеровской области – Кузбасса –  
председатель Правительства  
Кемеровской области – Кузбасса



И.В. Середюк

Приложение  
к постановлению Правительства  
Кемеровской области – Кузбасса  
от 11 ноября 2022 г. № 745

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников государственного  
казенного учреждения «Дирекция особо  
охраняемых природных территорий Кузбасса»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кузбасса» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса».

1.2. Настоящее Положение определяет примерные порядок и условия установления работникам государственного казенного учреждения «Дирекция особо охраняемых природных территорий Кузбасса» (далее - учреждение) окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса».

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области – Кузбасса и бюджетах государственных внебюджетных фондов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Правительства Кемеровской области – Кузбасса.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, исполнительного органа Кемеровской области – Кузбасса, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель учреждения).

1.8. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения на установленную численность государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится учредителем учреждения до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований 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, актами Губернатора Кемеровской области – Кузбасса или Правительства Кемеровской области – Кузбасса 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).

1.9. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области – Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области – Кузбасса, учредителя учреждения.

Указанное в настоящем пункте сопоставление производится на 1 января каждого года исходя из установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий календарный год.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессионально-квалификационной группе;

оклад (должностной оклад);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) * (К2)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

$$Ор = (О * К1);$$

Ор - оклад (должностной оклад), руб.;

О - оклад по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

К2 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) работника учреждения определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада) по профессионально-квалификационной группе на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ) на соответствующий повышающий коэффициент к окладу с учетом квалификационного уровня.

2.5. К окладу (должностному окладу) работника в учреждении предусмотрено применение персонального повышающего коэффициента.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до двух.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.6. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Оклады по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

### 3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат

#### 3.1. Выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Согласно постановлению ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149,150,151,152,153,154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Ежемесячная процентная надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу). Конкретный размер процентной надбавки устанавливается руководителем учреждения в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.1.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер и срок доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата может устанавливаться как в процентном отношении к



окладу (должностному окладу) по совмещаемой должности, так и в абсолютном размере.

3.1.2.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или 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.

Работники учреждения могут привлекаться к работе в праздники или выходные дни с согласия самого работника.

3.1.2.3. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.2.4. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) устанавливается работникам учреждения в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

На выплату стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в размере не ниже 30 и не выше 200 процентов к окладу (должностному окладу).

Основными критериями для установления выплаты являются:

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Назначение и отмена ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся по письменному решению руководителя учреждения.

В случае увольнения работника учреждения данная выплата за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников учреждения.

3.2.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается к окладу (должностному окладу) работников учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий учреждения, с учетом следующих критериев оценки.

Для работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, критериями оценки являются:

самостоятельность в исполнении должностных обязанностей;

объем порученной работы и сроки ее исполнения;

личный профессиональный вклад в организацию и результат деятельности учреждения.

Для работников учреждения рабочих профессий критериями оценки являются:

напряженность труда;

качество выполняемой работы;

ответственность за выполненный объем работ;

работа на высокотехнологическом оборудовании;

наличие профессиональных категорий, допусков.

Решение об установлении, изменении или прекращении, размере выплаты за качество выполняемых работ принимается руководителем учреждения на

основании решения постоянно действующей комиссии, в состав которой входят директор, руководители структурных подразделений.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается не более 110 процентов к окладу (должностному окладу) для специалистов и служащих и не более 160 процентов к окладу для рабочих.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников учреждения.

3.2.3. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам учреждения только по основному месту работы дифференцированно в зависимости от стажа работы и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой:

При стаже работы	В процентах от оклада (должностного оклада)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

При временном замещении выплата начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата соответствующего повышения оклада производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается общий стаж работы:

все время непрерывной работы в организациях, осуществляющих деятельность в области охраны окружающей среды и природопользования, охраны объектов животного мира;

время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата и если ему производятся выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации и в качестве муниципальных служащих в органах местного самоуправления, если до и после этого времени работник работал в организациях, связанных с природоохранной деятельностью;

время отпусков по уходу за ребенком в соответствии с законодательством;

время военной службы граждан в соответствии с законодательством;

время военной службы по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках;

иные периоды непрерывной работы до приема в учреждение по специальности, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников учреждения.

#### 3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы

В целях повышения ответственности, усиления заинтересованности каждого работника учреждения в результатах труда и поощрения работников за добросовестное и качественное выполнение поставленных целей по осуществлению природоохранной деятельности в отношении особо охраняемых природных территорий Кемеровской области – Кузбасса в учреждении применяются премияльные выплаты по итогам работы в виде премии за производственный результат.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, за полугодие, за год выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда работников учреждения. Показателями для премирования и определения размеров премии за определенный период (квартал, полугодие, год) являются:

выполнение запланированных мероприятий по исполнению природоохранного законодательства Российской Федерации и Кемеровской области – Кузбасса с целью сохранения и воспроизводства биоразнообразия растительного и животного мира;

выполнение запланированных мероприятий, направленных на развитие экологической безопасности и охрану окружающей среды в Кемеровской области – Кузбассе;

выполнение мероприятий, возникающих во внеплановом порядке.

Показатели оформляются в виде справки, которая прикладывается к приказу учреждения на выплату премии за производственные результаты.

Премияльные выплаты начисляются всем работникам учреждения исходя из экономии средств на оплату труда за фактически отработанное время.

#### 3.2.5. Иные поощрительные и разовые выплаты.

В учреждении применяются иные поощрительные и разовые выплаты:

единовременные поощрения;

материальная помощь.

3.2.5.1. Единовременные поощрения выплачиваются при наличии экономии средств на оплату труда по бюджетной смете.

Единовременные поощрения выплачиваются всем работникам учреждения либо отдельно конкретным работникам за выполнение срочных работ, за высокие результаты работы, за выполнение ответственных поручений, за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, к профессиональному празднику, государственным праздникам, в связи с юбилейными датами и достижением пенсионного возраста, а также в других случаях.

Выплаты единовременного поощрения в связи с юбилейными датами и достижением пенсионного возраста предусматриваются в размере не более 5000 рублей.

Размеры выплат по другим видам единовременных поощрений устанавливаются приказом учреждения либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты, либо в определенной конкретной сумме и выплачиваются единовременно.

3.2.5.2. Материальная помощь выплачивается единовременно всем работникам учреждения, как правило, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере двух окладов (должностных окладов) согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты.

Выплата материальной помощи производится на основании личного заявления работника учреждения и приказа о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по частям выплата материальной помощи производится частично или в полном размере.

Материальная помощь за неполный календарный год (при приеме на работу или увольнении) начисляется и выплачивается:

при приеме на работу – за период с момента приема на работу до окончания календарного года;

при увольнении – за отработанный период времени в календарном году.

Если работник учреждения получил материальную помощь авансом и не отработал полагающийся временной период в полном объеме (календарный год), при увольнении при окончательном расчете производится удержание излишне выплаченной материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Лицам, отработавшим неполный календарный год в связи с отпуском по уходу за ребенком, длительным отпуском без сохранения заработной платы, материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска начисляется и выплачивается пропорционально фактически отработанному периоду времени.

Работникам учреждения, не использовавшим в течение года своего права на отпуск, в конце календарного года может выплачиваться материальная помощь из расчета двух окладов на основании личного заявления.

За счет экономии средств на оплату труда по бюджетной смете работникам учреждения на основании заявления выплачивается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает руководитель учреждения:

при рождении ребенка, при поступлении детей в высшие учебные заведения;

в случае операционной помощи и трагических событий в семьях, в случае длительного нахождения на стационарном или амбулаторном лечении;

в случае посягательства на работника учреждения или на его имущество с причинением вреда здоровью и ущерба его имуществу при представлении документов, подтверждающих наличие вреда здоровью, а также ущерба имуществу.

#### 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные пунктом 3.1 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 3.2 настоящего Положения. Указанные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам.

4.3. Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя учреждения с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Критериями для назначения стимулирующих выплат руководителю учреждения являются:

эффективность руководства учреждением;

результаты работы учреждения: качество и количество достигнутых целей в сфере особо охраняемых природных территорий Кемеровской области – Кузбасса.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

4.4. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

## 5. Заключительные положения

5.1. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования средств на оплату труда в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных областным бюджетом на соответствующий календарный год, на основании бюджетной сметы, утвержденной в установленном порядке.

5.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем в пределах выделенных средств

на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих).

5.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема осуществляемых учреждением функций, учреждение вправе привлекать помимо работников учреждения, занимающих должности и профессии, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.



Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения  
«Дирекция особо охраняемых  
природных территорий Кузбасса»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ**  
окладов (должностных окладов), ставок заработной  
платы общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа (далее также - ПКГ)	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	инспектор		3,5164	7736
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий специалист		2,9023	7546
Пятый квалификационный уровень	Главный специалист		3,5173	9145
	Консультант		3,5173	9145
	Заместитель начальника отдела		4,5723	11888
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела		4,5717	13715
Третий квалификационный уровень	Заместитель директора		5,275	15825

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
государственного казенного  
учреждения «Дирекция особо  
охраняемых природных территорий  
Кузбасса»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ  
окладов, ставок заработной платы общеотраслевых  
профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа (далее также - ПКГ)	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент к окладу	Оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа в торого уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля		3,3414	7351