



Правительство Нижегородской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.12.2019 № 1006

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов" по виду экономической деятельности "Охота, отлов и отстрел диких животных, включая предоставление услуг в этих областях" (код 01.7)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-3 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области" Правительство Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов" по виду экономической деятельности "Охота, отлов и отстрел диких животных, включая предоставление услуг в этих областях" (код 01.7).

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Нижегородской области от 31 марта 2011 г. № 218 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов";

постановление Правительства Нижегородской области от 16 сентября 2011 г. № 737 "О внесении изменений в Положение об оплате труда

работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов", утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 31 марта 2011 года № 218";

постановление Правительства Нижегородской области от 9 октября 2012 г. № 715 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов", утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 31 марта 2011 года № 218";

постановление Правительства Нижегородской области от 5 июля 2013 г. № 446 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов", утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 31 марта 2011 года № 218";

постановление Правительства Нижегородской области от 28 апреля 2014 г. № 279 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов", утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 31 марта 2011 года № 218";

постановление Правительства Нижегородской области от 19 февраля 2016 г. № 70 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов", утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 31 марта 2011 года № 218";

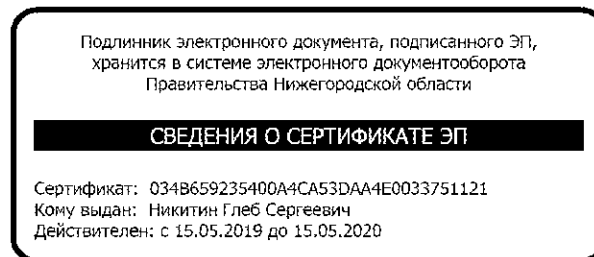
постановление Правительства Нижегородской области от 17 апреля 2017 г. № 228 "О внесении изменений в Положение об оплате труда

работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов", утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 31 марта 2011 года № 218";

постановление Правительства Нижегородской области от 13 апреля 2018 г. № 255 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов", утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 31 марта 2011 года № 218".

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 г.

Губернатор



Г.С.Никитин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Нижегородской области
от 25.12.2019 № 1006

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных
биологических ресурсов" по виду экономической деятельности "Охота,
отлов и отстрел диких животных, включая предоставление услуг в этих
областях" (код 01.7)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", и другими нормативными правовыми актами.

Положение применяется при определении заработной платы работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр охраны животного мира и водных биологических ресурсов" (далее - Учреждение).

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в целях:

повышения уровня доходов работников Учреждения;

установления зависимости величины заработной платы от сложности, интенсивности и качества выполняемых работ, уровня образования и квалификации работников Учреждения;

усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников Учреждения;

расширения прав руководителей в оценке результативности труда работников.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий

рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.2. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (квалификационным уровням ПКГ) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров должностных окладов, установленных постановлением Правительства Нижегородской области.

1.3. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, осуществляется в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной на территории Нижегородской области региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Нижегородской области региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области, то производится

гарантированная доплата до минимальной заработной платы, установленной на территории Нижегородской области региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Комитет по охране, использованию и воспроизводству объектов животного мира Нижегородской области (далее – Комитет) устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основной персонал Учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на

достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.8. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Штатное расписание Учреждения в соответствии с уставом Учреждения утверждается директором данного Учреждения по согласованию с комитетом по охране, использованию и воспроизводству объектов животного мира Нижегородской области и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.10. Штатная численность работников Учреждения устанавливается директором Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы

Нижегородской области, в Комитете.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в Комитете определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в Комитете, на установленную численность государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в Комитете, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Комитетом до директора Учреждения.

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

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в Комитете.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения

включает:

- 1) должностной оклад по ПКГ;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад по ПКГ рассчитывается как произведение минимального размера должностного оклада по ПКГ и повышающего коэффициента квалификационного уровня ПКГ, категории работников.

Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства", от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 8 августа 2008 г. № 389н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, выполняющих работы по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов", с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.2. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются должностные оклады с учетом повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ, квалификационные уровни, категории	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
ПКГ "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"		

Минимальный размер должностного оклада - 4834 руб.		
1 квалификационный уровень охотовед	1,7	8 218
2 квалификационный уровень охотовед 2 категории	2,0	9 668
3 квалификационный уровень охотовед 1 категории	2,37	11 457
4 квалификационный уровень ведущий охотовед	2,6	12 568
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4834 руб.		
1 квалификационный уровень бухгалтер, юрисконсульт	1,4	6 768
2 квалификационный уровень бухгалтер 2 категории, юрисконсульт 2 категории	1,7	8 218
3 квалификационный уровень бухгалтер 1 категории, юрисконсульт 1 категории	2,02	9 765
ПКГ "Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 7702 руб.		
1 квалификационный уровень начальник охотничьего отдела	2,53	19 486
ПКГ "Должности работников, выполняющих работы по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов, третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4834 руб.		
1 квалификационный уровень рыбовод	1,5	7 251
2 квалификационный уровень рыбовод 2 категории	1,9	9 185

3 квалификационный уровень рыбовод 1 категории	2,37	11 457
ПКГ "Должности работников, выполняющих работы по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов, четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 7702 руб.		
1 квалификационный уровень начальник отдела по рыболовству	1,86	14 326

2.1.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директором Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и Перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом положений постановления Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области".

2.1.4. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.2.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и производятся по результатам проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, 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".

2.2.6. Применение выплат компенсационного характера к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих или компенсационных

выплат.

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.3.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть

понятны каждому работнику.

Применение выплат стимулирующего характера к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу в виде надбавок, доплат, если иное не установлено действующим законодательством.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

III. Условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении директора Учреждения - Комитетом;

в отношении главного бухгалтера - директором Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора и главного бухгалтера) определяется Комитетом в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы Директора Учреждения и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Учреждения и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета

заработной платы директора Учреждения и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.3. Комитет для поощрения директора Учреждения устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы директора Учреждения за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы директора Учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством), рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора

с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.4. Индексация (повышение) заработной платы директора Учреждения и главного бухгалтера осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

3.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Учреждения и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном действующим законодательством.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения устанавливается в размере 31,6 должностного оклада по должностям служащих, предусмотренным штатным расписанием, и формируется исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

4.2. В пределах средств фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором.
