



ПРАВИТЕЛЬСТВО ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14 июля 2023г.
г. Орёл

№ 509

Об утверждении Положения
об оплате труда работников казенных учреждений
Орловской области, подведомственных Департаменту надзорной
и контрольной деятельности Орловской области, и Порядка
оплаты труда директора, заместителя директора и главного
бухгалтера казенных учреждений Орловской области,
подведомственных Департаменту надзорной
и контрольной деятельности Орловской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, частью 5 статьи 3 Закона Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области» Правительство Орловской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить:

Положение об оплате труда работников казенных учреждений Орловской области, подведомственных Департаменту надзорной и контрольной деятельности Орловской области, согласно приложению 1;

Порядок оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера казенных учреждений Орловской области, подведомственных Департаменту надзорной и контрольной деятельности Орловской области, согласно приложению 2.

2. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя Губернатора Орловской области в Правительстве Орловской области.

Губернатор
Орловской области



А. Е. Клычков

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников казенных учреждений Орловской области,
подведомственных Департаменту надзорной и контрольной деятельности
Орловской области

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников казенных учреждений Орловской области, подведомственных Департаменту надзорной и контрольной деятельности Орловской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулируемыми вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников казенных учреждений Орловской области, подведомственных Департаменту надзорной и контрольной деятельности Орловской области (далее – Учреждения), улучшения результатов деятельности Учреждений.

1.3. Положение включает в себя:

- 1) порядок и условия оплаты труда работников Учреждений;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) другие вопросы оплаты труда.

1.4. Штатное расписание Учреждений формируется в пределах утвержденного для Учреждений фонда оплаты труда работников, включает в себя все должности работников и утверждается директором Учреждений по согласованию с Департаментом надзорной и контрольной деятельности Орловской области.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год исходя из утвержденных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год.

1.6. Оплата труда работников включает в себя должностной оклад, доплату в виде повышающего коэффициента к должностному окладу, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.7. Установление доплаты в виде повышающего коэффициента к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера производятся на основании приказов директора Учреждений.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

2.1. Все работники Учреждений делятся на три профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ):

1) первая группа – работники, осуществляющие федеральный государственный охотничий контроль (надзор) в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 года № 209-ФЗ «Об охоте и о сохранении охотничьих ресурсов и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Размеры должностных окладов работников Учреждений устанавливаются согласно таблице 1.

Таблица 1. Профессиональная квалификационная группа
«Работники, осуществляющие федеральный государственный охотничий контроль (надзор)»

Должность	Размер должностного оклада (руб.)
Государственный охотничий инспектор	8 327,30

2) вторая группа – работники, занимающие должности работников сельского хозяйства.

Размеры должностных окладов работников Учреждений устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников сельского хозяйства, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», согласно таблице 2.

Таблица 2. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	Охотовед	8 967,85

3) третья группа – работники, занимающие должности служащих.

Размеры должностных окладов работников Учреждений устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 3.

Таблица 3. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	Юрисконсульт	8 967,85
	Экономист	
	Специалист по кадрам	

2.2. Работникам устанавливается доплата в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Размер доплаты в виде повышающего коэффициента к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работников на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливаются с учетом соответствия работников Учреждений предъявляемым требованиям к квалификации и стажу согласно таблице 4.

Таблица 4. Размер повышающего коэффициента
в зависимости от квалификации и стажа работника

Требования к квалификации и стажу	Размер повышающего коэффициента
Среднее специальное профессиональное образование и стаж работы в отрасли экологии и природопользования не менее 5 лет	до 0,2
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	до 0,3
Высшее профессиональное образование и стаж работы в отрасли экологии и природопользования не менее 5 лет	до 0,5

Доплаты в виде повышающего коэффициента к должностному окладу производятся на основании приказа директора Учреждений персонально в отношении конкретных работников в пределах фонда оплаты труда работников.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3.2. Выплата работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % от должностного

оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждений без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

3.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников Учреждений.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премия по итогам работы (за квартал, год).

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Учреждений в фиксированной сумме или процентном соотношении к должностным окладам в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников Учреждений.

4.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждений, отнесенным к 1-й и 2-й профессиональным

квалификационным группам, в зависимости от непрерывного количества лет, проработанных в отрасли экологии и природопользования:

- 1) от 1 года до 5 лет включительно – 10 %;
- 2) от 5 до 10 лет включительно – 15 %;
- 3) от 10 до 15 лет включительно – 20 %;
- 4) более 15 лет – 30 %.

При исчислении стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы) в отрасли экологии и природопользования.

4.3. В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы в отрасли экологии и природопользования, включаются:

1) периоды работы на предприятиях, в организациях и учреждениях в отрасли экологии и природопользования всех организационно-правовых форм и форм собственности;

2) периоды военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации), если работник до призыва на военную службу работал на предприятиях, в организациях и учреждениях в отрасли экологии и природопользования всех организационно-правовых форм и форм собственности и возвратился на работу в течение трех месяцев после окончания военной службы, не считая времени переезда;

3) периоды нахождения в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с предприятиями, организациями и учреждениями в отрасли экологии и природопользования всех организационно-правовых форм и форм собственности).

При совмещении должностей выплата за стаж непрерывной работы в отрасли экологии и природопользования начисляется к должностному окладу на основной работе.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждений, отнесенным к 3-й профессиональной квалификационной группе, в зависимости от непрерывного количества лет, проработанных в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности по соответствующей профессии, специальности или направлению подготовки:

- 1) от 1 года до 5 лет включительно – 10 %;
- 2) от 5 до 10 лет включительно – 15 %;
- 3) от 10 до 15 лет включительно – 20 %;
- 4) более 15 лет – 30 %.

При исчислении стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы) в организациях всех организационно-

правовых форм и форм собственности по соответствующей профессии, специальности или направлению подготовки.

4.5. Право на получение выплаты за стаж непрерывной работы в указанных размерах возникает у работников в месяце, следующем за месяцем, в котором истекает соответствующий минимальный стаж работы.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора Учреждений по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежегодно дифференцированно приказом директора Учреждений в зависимости от профессиональной квалификационной группы:

1) работникам, отнесенным к 1-й профессиональной квалификационной группе, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

особый режим работы (проведение оперативных мероприятий в ночное и нерабочее время, работа в условиях неблагоприятной эпизоотической обстановки);

количество выездных обследований и результативность мероприятий по выявлению нарушений в области охоты и сохранении охотничьих ресурсов;

качественная работа по проведению ветеринарных, биотехнических и противоэпизоотических мероприятий;

качественное выполнение особо важных и сложных поручений, выполнение дополнительной работы, работа с гражданами;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

2) работникам, отнесенным к 2-й профессиональной квалификационной группе, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

особый режим работы (содействие в проведении оперативных мероприятий в ночное и нерабочее время, работа в условиях неблагоприятной эпизоотической обстановки);

качественная работа по проведению ветеринарных, биотехнических и противоэпизоотических мероприятий;

оказание консультационной, методической и практической помощи работникам;

качественное выполнение особо важных и сложных поручений, выполнение дополнительной работы, участие в работе комиссий, работа с гражданами;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

3) работникам, отнесенным к 3-й профессиональной квалификационной группе, выплаты за интенсивность и высокие результаты

работы устанавливаются в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

- выполнение повышенного объема работы;
- выполнение дополнительной работы;
- оказание консультационной, методической и практической помощи работникам;
- качественное выполнение особо важных и сложных поручений, участие в работе комиссий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.7. Премирование по итогам работы (за квартал, год) осуществляется с целью поощрения работников Учреждений за результаты труда.

Премии работникам устанавливаются приказом директора Учреждений по итогам работы за I, II и III кварталы в размере до 80 % к должностному окладу, премии по итогам работы за год – в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих показателей:

- 1) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- 2) профессионализм и оперативность при выполнении особо важных и ответственных поручений, мероприятий;
- 3) применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- 5) своевременность и полнота подготовки отчетности.

4.8. Премии работникам Учреждений устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени. При определении размера премий не учитываются:

- 1) периоды нахождения работника в учебных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы по инициативе работника;
- 2) периоды временной нетрудоспособности;
- 3) периоды временного отстранения от работы (должности) работника, являющегося подозреваемым или обвиняемым в соответствии с уголовным законодательством Российской Федерации.

4.9. Снижение премии по итогам работы производится на основании приказа директора Учреждений в размере до 90 % от установленной суммы вознаграждения:

- 1) за нарушение должностных инструкций, упущения в работе;
- 2) за несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений директора Учреждений, предписаний инспектирующих и контролирующих органов;
- 3) за нарушение правил эксплуатации транспортных средств, допущение аварий;
- 4) при объявлении дисциплинарного взыскания;
- 5) при привлечении к административной ответственности.

4.10. Полное лишение премии работника производится на основании приказа директора Учреждений:

- 1) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5–7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) за систематическое несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждений;
- 3) при привлечении к уголовной ответственности.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1 Работникам Учреждений в соответствии с локальным нормативным актом Учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда производится выплата иных видов премий в размере до 100 % к должностному окладу:

- 1) при получении наград, присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, почетными грамотами, объявлении благодарности;
- 2) к профессиональному празднику (5 июня – День эколога);
- 3) праздничным датам (23 февраля, 8 марта, 31 декабря);
- 4) юбилейным датам (50, 55 – для женщин, 50, 60 – для мужчин).

5.2. Работникам Учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка;
- 2) бракосочетания;
- 3) смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей или лиц, находящихся на его (ее) иждивении) при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения;
- 4) необходимости проведения лечения;
- 5) утраты личного имущества в связи с пожаром или иным стихийным бедствием либо в результате противоправных действий третьих лиц.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом Учреждений.

5.3. При уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год работникам Учреждений выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада без учета повышающего коэффициента к должностному окладу.

При делении отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении первой части отпуска.

В случае неиспользования отпуска в текущем году выплата материальной помощи производится до 31 декабря текущего года.

ПОРЯДОК

оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера казенных учреждений Орловской области, подведомственных Департаменту надзорной и контрольной деятельности Орловской области

I. Общие положения

1.1. Порядок оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера казенных учреждений Орловской области, подведомственных Департаменту надзорной и контрольной деятельности Орловской области (далее – Порядок), разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

1.2. Порядок вводится в целях повышения материальной заинтересованности директора, заместителя директора и главного бухгалтера казенных учреждений Орловской области, подведомственных Департаменту надзорной и контрольной деятельности Орловской области (далее – Учреждения), улучшения результатов деятельности Учреждений.

1.3. Порядок включает в себя:

- 1) порядок и условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений включает себя должностной оклад, доплату в виде повышающего коэффициента к должностному окладу, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Установление доплаты в виде повышающего коэффициента к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера производятся:

- 1) директору Учреждений – на основании приказа Департамента надзорной и контрольной деятельности Орловской области;
- 2) заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений – на основании приказа директора Учреждений.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы

трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда
директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений

2.1. Размер должностного оклада директора Учреждений определяется трудовым договором на основании штатного расписания Учреждений.

2.2. Размер должностного оклада директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений устанавливается согласно таблице 1.

Таблица 1. Профессиональная квалификационная группа «Руководители»

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Директор	14 732,90
Заместитель директора	13 259,61
Главный бухгалтер	11 786,32

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений) устанавливается Департаментом надзорной и контрольной деятельности Орловской области в кратности до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этих Учреждений.

2.4. Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений устанавливается доплата в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Размер доплаты в виде повышающего коэффициента к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливаются с учетом соответствия директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений предъявляемым требованиям к квалификации и стажу согласно таблице 2.

Таблица 2. Размер повышающего коэффициента в зависимости от квалификации и стажа директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений

Требования к квалификации и стажу	Размер повышающего коэффициента
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	до 0,3
Высшее профессиональное образование и стаж работы в отрасли экологии и природопользования не менее 5 лет	до 0,5

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад.

2.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений устанавливаются в соответствии с разделами III, IV Порядка.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им 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.

3.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников Учреждений.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 2) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премия по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников Учреждений в соответствии с локальным нормативным актом Учреждений.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в зависимости от стажа работы:

- 1) от 1 года до 5 лет включительно – 10 %;
- 2) от 5 до 10 лет включительно – 15 %;
- 3) от 10 до 15 лет включительно – 20 %;
- 4) более 15 лет – 30 %.

4.3. При исчислении стажа работы, дающего право на выплату к должностному окладу за стаж непрерывной работы, суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы):

1) периоды работы на предприятиях, в организациях и учреждениях в отрасли экологии и природопользования всех организационно-правовых форм и форм собственности;

2) периоды работы в органах государственной власти Российской

Федерации, органах государственной власти субъекта Российской Федерации, органах местного самоуправления;

3) периоды военной службы, службы в органах внутренних дел, налоговой службы, таможенных органах;

4) периоды, когда директор, заместитель директора и главный бухгалтер Учреждений фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы с последующим восстановлением на работе.

Для определения стажа работы, дающего право на выплату к должностному окладу за стаж непрерывной работы, периоды работы по всем перечисленным выше пунктам суммируются независимо от перерывов в работе.

Право на получение выплаты к должностному окладу за стаж непрерывной работы возникает в месяце, следующем за месяцем, в котором истекает соответствующий минимальный стаж работы.

При совмещении должностей выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы в организациях отрасли экологии и природопользования начисляется на должностной оклад по основной работе.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится по представлению комиссии Учреждений по установлению трудового стажа.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений устанавливается ежегодно с учетом следующих критериев:

1) сложность, напряженность и особый режим работы;

2) выполнение повышенного объема работы, выполнение дополнительной работы;

3) развитие материально-технической базы Учреждений и контроль за ее состоянием;

4) оперативное выполнение особо важных и сложных поручений Департамента надзорной и контрольной деятельности Орловской области;

5) общее руководство и контроль за деятельностью работников, оказание консультационной, методической и практической помощи.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директору устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и составляет до 200 %, заместителю директора и главному бухгалтеру – до 150 %.

4.5. Премирование по итогам работы (за квартал, год) осуществляется с целью поощрения директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений за результаты труда.

Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений премии по итогам работы за I, II и III кварталы устанавливаются в размере до 80 % к должностному окладу, премии по итогам работы за год – в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих показателей:

1) успешное, добросовестное и качественное исполнение

профессиональных и должностных обязанностей;

- 2) выполнение показателей бюджетной сметы Учреждений и показателей государственных и ведомственных целевых программ;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- 5) профессионализм и оперативность при выполнении особо важных и ответственных поручений, мероприятий;
- 6) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.6. Премии директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени. При определении размера премий не учитываются:

- 1) периоды нахождения в учебных отпусках, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы по инициативе работника;
- 2) периоды временной нетрудоспособности;
- 3) периоды временного отстранения от работы (должности) директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждений, являющегося подозреваемым или обвиняемым в соответствии с уголовным законодательством Российской Федерации.

4.7. Снижение премии по итогам работы производится в размере до 90 % от установленной суммы премии:

- 1) за неисполнение годовых показателей бюджетной сметы Учреждений, показателей ведомственных целевых программ более чем на 50 %;
- 2) за нарушение должностных инструкций, упущения в работе;
- 3) за несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений Департамента надзорной и контрольной деятельности Орловской области, предписаний инспектирующих и контролирующих органов;
- 4) при объявлении дисциплинарного взыскания;
- 5) при привлечении к административной ответственности.

4.8. Полное лишение премии по итогам работы производится:

- 1) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5–7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) при привлечении к уголовной ответственности.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда выплачиваются иные виды премий:

- 1) при получении наград, присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, почетными грамотами, объявлении благодарности;
- 2) к профессиональному празднику (5 июня – День эколога);

- 3) праздничным датам (23 февраля, 8 марта, 31 декабря);
- 4) юбилейным датам (50, 55 – для женщин, 50, 60 – для мужчин).

Директору Учреждений премии, указанные в настоящем пункте, устанавливаются в размере до 200 % к должностному окладу, заместителю директора и главному бухгалтеру – в размере до 150 % к должностному окладу.

5.2. Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка;
- 2) бракосочетания;
- 3) смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители или лица, находящиеся на его (ее) иждивении) при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения;
- 4) необходимости проведения лечения;
- 5) утраты личного имущества в связи с пожаром или иным стихийным бедствием либо в результате противоправных действий третьих лиц.

5.3. При уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада без учета повышающего коэффициента к должностному окладу.

При делении отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении первой части отпуска.

В случае неиспользования отпуска в текущем году выплата материальной помощи производится до 31 декабря текущего года.

5.4. Премии и материальная помощь, предусмотренные настоящим разделом, выплачиваются:

- 1) директору Учреждений – на основании приказа Департамента надзорной и контрольной деятельности Орловской области;
- 2) заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждений – на основании приказа директора Учреждений.