



**Главное управление природных ресурсов и экологии
города Севастополя (Севприроднадзор)**

пл. Ластовая, д. 3, г. Севастополь, 299001, тел./факс (8692) 49-29-40
e-mail: sevprirodnadzor@sev.gov.ru сайт: www.ecosev.ru

П Р И К А З

05.05.2017 г.

№ 129

Об утверждении Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере природных ресурсов, экологии, лесного и охотничьего хозяйства города Севастополя, подведомственных Севприроднадзору

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя», постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 282-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера и Порядка установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях города Севастополя», постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 283-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера и Порядка установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях города Севастополя», в целях соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Типовое положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере природных ресурсов, экологии, лесного и охотничьего хозяйства города Севастополя, подведомственных Севприроднадзору (далее – Типовое положение).

2. Признать приказ Севприроднадзора от 10.02.2016 № 21 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере природных ресурсов и экологии города Севастополя» утратившим силу.

3. ГКУ «Севастопольское лесничество» (Шафран В.И.), ГКУ Севастополя «Экоцентр» (Шарипов И.И.), ГАУ «Севастопольский лесхоз» (Гайдукова А.В.) принять собственные положения об оплате труда на основании Типового положения и ввести их в действие с 1 июля 2017 года.

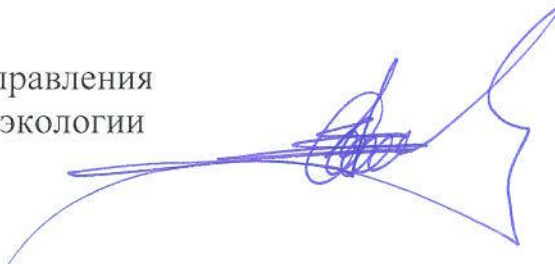
4. Отделу кадровой работы и делопроизводства управления административной деятельности (Легкая Е.В.) разместить настоящий приказ

на официальном сайте Севприроднадзора в разделе «Подведомственные учреждения».

5. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Главного управления
природных ресурсов и экологии
города Севастополя

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.

С.Ю.Самойлов

ПОДГОТОВЛЕНО

Главный специалист отдела
финансовой деятельности

Сергеева **О.В.Сергеева**
«__» _____ 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления
административной деятельности

Сергеева **В.Л.Сергеева**
«__» _____ 2017 г.

Начальник юридического отдела

Гусев **В.А.Гусев**
«__» _____ 2017 г.

Заместитель главного бухгалтера –
заместитель начальника отдела
финансовой деятельности

Нестеренко **Е.В.Нестеренко**
«__» _____ 2017 г.

Приказ направлен:

1. Отдел финансовой деятельности -1
 2. Отдел кадровой работы и делопроизводства -1
 3. ГКУ «Севастопольское лесничество» -1
 4. ГКУ Севастополя «Экоцентр» -1
 5. ГАУ «Севастопольский лесхоз» -1
- Итого: -5**

ОЗНАКОМЛЕННЫ:

Нестеренко Е.В. Нестеренко «__» _____ 2017 г.
Ф.И.О. подпись

Легкая Е.В. _____ «__» _____ 2017 г.
Ф.И.О. подпись

Шафран В.И. _____ «__» _____ 2017 г.
Ф.И.О. подпись

Шарипов И.И. _____ «__» _____ 2017 г.
Ф.И.О. подпись

Гайдукова А.В. _____ «__» _____ 2017 г.
Ф.И.О. подпись

_____ «__» _____ 2017 г.
Ф.И.О. подпись

УТВЕРЖДЕНО
приказом Севприроднадзора
от 05.05.2017 № 129

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений города Севастополя в сфере природных ресурсов, экологии, лесного и охотничьего хозяйства, подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии города Севастополя (Севприроднадзору)

1. Общие положения

1.1. Настоящее типовое положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии города Севастополя (Севприроднадзору) (далее по тексту – Севприроднадзор, Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя» (далее - Закон города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС).

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя в сфере природных ресурсов, экологии, лесного и охотничьего хозяйства, подведомственных Главному управлению природных ресурсов и экологии города Севастополя (Севприроднадзору) в отношении которых Севприроднадзор осуществляет функции и полномочия учредителя (далее — учреждения).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных правовых актов Российской Федерации и города Севастополя, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- профессиональных стандартов;

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

- мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам предприятия (учреждения) в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.5. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Основой для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений являются базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников, устанавливаемые Правительством Севастополя.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работников учреждений, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.8. Фонд оплаты труда в государственных учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для премирования работников государственных учреждений и осуществления иных выплат стимулирующего характера, а также для осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь.

2. Компенсационные выплаты

2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников

в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2.2. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. В перечень видов компенсационных выплат работникам учреждения включаются:

- 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, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда не производится.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты производятся пропорционально отработанному времени на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью применения ее результатов для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

В учреждении по результатам специальной оценки условий труда разрабатывается и утверждается, с учетом мнения представительного органа работников, перечень должностей (профессий) работников, конкретные

размеры повышения оплаты труда для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Севастополя, в пределах фонда оплаты труда данного учреждения:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора или дополнительным соглашением к нему с учетом и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора или дополнительным соглашением к нему с учетом и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора или дополнительным соглашением к нему с учетом и (или) объема дополнительной работы

2.6. Оплата за сверхурочные работы:

- оплата сверхурочных работ (работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, смены) производится за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере от тарифной ставки;

- количество сверхурочных работ не должно превышать для каждого работника 120 часов в год и четырех часов в течение двух дней подряд.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки за фактически отработанное время в эти дни;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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.

- работникам, работающим в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха, по желанию работника. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Порядок учета работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяется соответствующим приказом предприятия (учреждения).

2.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет до 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.9. Работа в режиме ненормированного рабочего времени:

-компенсацией за работу в режиме ненормированного рабочего времени является предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам согласно Перечню должностей, утвержденного руководителем учреждения. Конкретная продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.10. Компенсационные выплаты устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Севастополя, в пределах фонда оплаты труда данного учреждения.

2.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников государственных учреждений в процентном отношении, в абсолютных размерах или путем установления повышающих коэффициентов.

3.2. Стимулирующие выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. В перечень видов стимулирующих выплат работникам учреждения включаются:

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

3.4. Работникам учреждения выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за:

- интенсивность и напряженность работы;
- фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью;
- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- степень самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач;
- компетентность в принятии соответствующих решений.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный срок, но не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

3.6. Данные выплаты устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными нормативными актами, нормативными актами города Севастополя в пределах фонда оплаты труда данного учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в таблице 1.

Таблица 1.

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Размер от ставки заработной платы (оклада), %
Руководитель (заместитель руководителя), руководитель структурного подразделения	стабильная деятельность структурного подразделения (по итогам предыдущего периода)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	5-30
		отсутствие замечаний к деятельности структурного подразделения со стороны руководства учреждения	5-20
Главный бухгалтер, бухгалтер	качество исполнения бюджетной сметы учреждения (по итогам работы предыдущего периода)	освоение бюджетных обязательств не менее 98%	5-15
		своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	5-10
	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по	отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	5-15

	итогах предыдущего периода)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	5-10
Экономист	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	внедрение мероприятий, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	5-30
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	5-20
Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	достижение показателей объёма и качества государственных услуг, работ, исполнение функций	5-30
		отсутствие замечаний к специалисту со стороны руководства учреждения	5-20
Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего периода)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	5-30
		отсутствие замечаний к работнику со стороны руководства учреждения	5-20

3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Перечню должностей, утвержденного руководителем учреждения. Продолжительность дополнительного отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

3.8. Надбавка за стаж работы (выслугу лет):

Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в процентном соотношении к окладам (должностным окладам) сотрудникам учреждений в зависимости от общего стажа работы (выслуги лет) по специальности:

- от 1 до 5 лет – 10%,
- от 5 до 10 лет – 15%,
- от 10 до 15 лет – 20%,
- свыше 15 лет – 30%.

Надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы.

Установление надбавки за стаж работы (выслугу лет) или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Порядок исчисления стажа работы работников учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

Для рассмотрения спорных вопросов по установлению выплаты за стаж работы (выслугу лет) учреждением может быть создана комиссия.

3.9. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда.

Премииальные выплаты устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными нормативными актами, нормативными актами города Севастополя, при условии и в пределах экономии фонда оплаты труда данного учреждения.

Премииальные выплаты разделяются на:

периодические – по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

разовые – за выполнение особо важных и ответственных поручений, (подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, выполнение других особо важных и ответственных поручений), а также при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя, почетными грамотами, к профессиональным праздникам, к юбилейной дате.

Премиирование осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом показателей по достижению объема и качества государственных услуг и работ, а также эффективности и результативности деятельности учреждения.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

Выплата премии работникам учреждений производится в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным руководителем учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени за расчетный период. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу (должностному окладу).

Работникам, проработавшим расчетный период не полностью в связи с увольнением по собственному желанию, премии не выплачиваются.

Рекомендуемые показатели для премиальных выплат:

- показатели выполнения государственного задания (в случае его установления), плановых показателей;

- экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

В случае совершения работниками учреждения дисциплинарных проступков, неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на них обязанностей, работникам может быть полностью или частично снижена премия по решению руководителя учреждения.

3.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения на основании типового положения об оплате труда работников учреждения, согласованного начальником Севприроднадзора, в пределах фонда оплаты труда данного учреждения.

3.12. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера фиксируются в трудовых договорах работников учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

4. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

4.1. Оплата труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором.

4.2. Должностной оклад руководителя государственного учреждения устанавливается в фиксированном размере (в рублях Российской Федерации) на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя государственного учреждения, с учетом сложности и объема выполняемых работ.

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4.

4.4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей государственных учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с разделом 3 настоящего Положения устанавливаются по решению начальника Севприроднадзора с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

С целью поощрения руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера выплачиваются с учетом достижения показателей объема и качества государственных услуг, работ, исполнение функций, а также показателей эффективности деятельности государственного учреждения и его руководителей.

К показателям эффективности деятельности руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения относятся:

- высокие показатели работы учреждения по осуществлению уставных видов деятельности;
- эффективное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов;
- отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;
- выполнение установленных плановых показателей бюджетной сметы (плановых значений финансово-хозяйственной деятельности учреждения), государственного задания в случае его установления;
- обеспечение информационной открытости учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру не начисляются в следующих случаях:

- выполнение государственного задания менее чем на 90 процентов;
- невыполнения показателей объема и качества государственных услуг, работ, исполнение функций;
- выявление нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам государственных учреждений один раз в год может быть выплачена материальная помощь в размере оклада (должностного оклада) в пределах утвержденного фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- к очередному отпуску;
- смерти близких родственников;
- смерти самого работника;
- при рождении ребенка;
- при регистрации брака;

- в случае нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, восстановлением после длительной болезни;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельствах.

5.3. Материальная помощь работнику выплачивается на основании заявления и решения руководителя учреждения.

5.4. Решение о выплате материальной помощи в отношении руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров принимается начальником Севприроднадзора.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником Севприроднадзора и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

6.2. Персонал государственного учреждения подразделяется на:

- основной персонал – работники государственного учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом государственного учреждения целей деятельности этого учреждения;

- вспомогательный персонал – работники государственного учреждения, 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 - работники государственного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности этого учреждения, и их непосредственные руководители.

6.3. Доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов.

6.4. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с трудовым кодексом российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.