



«В регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10 августа 2021 года

№ 1460-п

Об утверждении Положения об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
лесного хозяйства города Югорска

В соответствии со статьей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска (приложение).

2. Руководителям муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда.

3. Руководителям муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска:

3.1. Обеспечить соблюдение требований законодательства Российской Федерации в отношении работников при изменении условий, определенных трудовым договором.

3.2. Провести разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам начисления заработной платы работникам учреждения.

4. Признать утратившими силу постановления администрации города Югорска:

- от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 27.07.2011 № 1604 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 21.10.2011 № 2293 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 20.08.2012 № 2030 «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 30.01.2013 № 248 «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 13.12.2013 №3993 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 25.11.2014 № 6392 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 07.05.2015 № 1976 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 08.06.2015 № 2268 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 29.10.2015 № 3264 «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 24.05.2016 № 1118 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении

Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 28.12.2017 № 3348 «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 25.07.2018 № 2097 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 27.03.2019 № 613 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 06.08.2019 № 1744 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 23.01.2020 № 74 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 27.01.2021 № 59-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 08.02.2011 № 195 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска».

5. Опубликовать постановление в официальном печатном издании города Югорска и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Югорска.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

7. Контроль за выполнением постановления возложить на первого заместителя главы города – директора департамента муниципальной собственности и градостроительства администрации города Югорска С.Д. Голина.

**Приложение  
к постановлению  
администрации города Югорска  
от 10 августа 2021 года №1460-п**

**Положение  
об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного  
хозяйства города Югорска**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливает систему оплаты труда, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска (далее - работники, учреждение), а также определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- иные выплаты;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает схемы должностных окладов (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, устанавливающих условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных;

стимулирующие выплаты - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

иные выплаты - выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными нормативными правовыми актами;

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489 - ФЗ «О молодежной политике Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

4. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5. Размер минимальной заработной платы работников не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты - Мансийском автономном округе - Югре (далее - автономный округ).

Если прожиточный минимум трудоспособного населения в автономном округе выше минимального размера оплаты труда, доплата работникам производится до величины прожиточного минимума.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда либо величины прожиточного минимума трудоспособного населения, доплата производится до соответствующего уровня, без учета повышенной оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за вредные и (или) опасные условия труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае отработки менее установленной месячной нормы рабочего времени по уважительным причинам (очередной оплачиваемый отпуск, отпуска, предоставляемые работнику в соответствии со статьями 128, 173, 174, 176, 255, 256, 257, 262, 263 Трудового кодекса Российской Федерации, дни временной нетрудоспособности), доплата до минимального размера оплаты труда либо до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в автономном округе, производится пропорционально отработанному времени.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), производится доплата в виде фиксированной суммы к заработной плате пропорционально отработанному времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников 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 муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы и осуществляющих техническое обеспечение администрации города Югорска.

8. При установлении, увеличении (индексации) должностных окладов (окладов) работников производится округление до целого рубля в сторону их увеличения.

9. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Югорска.

10. Работодатель несет ответственность за несоблюдение требований, установленных пунктами 5 – 9 настоящего Положения.

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

11. При заключении трудовых договоров с работниками наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующим положениям профессиональных стандартов.

12. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Таблица 1

### **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Машинистка, секретарь-машинистка, архивариус, делопроизводитель, кассир, кассир билетный	8110

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование «старший»	8150
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, диспетчер, техник, техник - технолог	8150
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий аттракционами. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8200
2.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8250
2.4.	4 квалификационный уровень	Мастер участка, механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8300
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-программист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист, юрисконсульт, документовед, менеджер, инженер	10090
3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10252
3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	10752

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
		I внутридолжностная категория	
3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11000
3.5.	5 квалификационный уровень	Главный специалист (в отделах), заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела	11300
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник юридического отдела, руководитель службы охраны труда, начальник (отдела, лаборатории, сектора, участка)	11700
4.2.	2 квалификационный уровень	Главный (механик, диспетчер, конструктор, сварщик, технолог, энергетик, эксперт, аналитик, инженер)	12000
4.3.	3 квалификационный уровень	Директор	18851

Таблица 2

### **Профессиональные квалификационные группы должностей работников лесного хозяйства**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Лесник; техник - лесопатолог	8150
1.2.	2 квалификационный уровень	Лесник II категории	8200
1.3.	3 квалификационный уровень	Лесник I категории	8250
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Инженер-лесопатолог, инженер по лесовосстановлению, инженер по лесопользованию, инженер по охране и	10090

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
		защите леса, мастер леса	
2.2.	2 квалификационный уровень	Инженер-лесопатолог II категории, инженер по лесовосстановлению II категории, инженер по лесопользованию II категории, инженер по охране и защите леса II категории	10252
2.3.	3 квалификационный уровень	Инженер-лесопатолог I категории, инженер по лесовосстановлению I категории, инженер по лесопользованию I категории, инженер по охране и защите леса I категории	10762

Таблица 3

### **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Дворник, гардеробщик, грузчик, рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, сторож (вахтер)	7582
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Слесарь по ремонту автомобилей, слесарь – электрик по ремонту электрооборудования, водитель автомобиля, тракторист – машинист, озеленитель, рабочий зеленого хозяйства, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8010
2.2.	2 квалификационный уровень	Водитель пожарной машины, машинист экскаватора, водитель погрузчика, слесарь-ремонтник. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	8200

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
		квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
2.3.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8400
2.4.	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные и ответственные (особо ответственные работы)	8600

Таблица 4

**Должности служащих,  
не отнесенные к квалификационным группам**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Заместитель руководителя	13843
2	Главный бухгалтер	13843

### **3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

13. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы);

- выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

17. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 5.

Таблица 5

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	не менее 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	По согласованию сторон 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; - 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. Оплата производится с начислением компенсационных и стимулирующих выплат, кроме премирования по итогам работы за квартал, год	Осуществляется в соответствии со статьей 153 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.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом работодателя по согласованию сторон, в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом работодателя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из
7.	Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и	до 50%	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
	приравненных к ним местностям		бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска.

18. Ежегодно, на пожароопасный сезон (период) в лесах, который устанавливается Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, работодатели учреждений лесного хозяйства города Югорска ежедневно согласовывают с отделом по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, транспорту и связи администрации города Югорска задания маневренным группам на проведение мониторинга ситуации в городских лесах города Югорска, в соответствии с постановлением администрации города Югорска от 24.05.2019 № 1080 «О создании межведомственных маневренных и патрульно-контрольных групп на территории города Югорска».

На пожароопасный сезон (период) работодатели самостоятельно принимают решение о переводе отдельных работников на шестидневную рабочую неделю, устанавливают гибкий режим работы, с обязательным введением суммированного учета рабочего времени.

Рабочее время, фактически отработанное во время дежурства на дому в режиме ожидания в пожароопасный сезон (период) учитывается в размере одной четвертой часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать норму рабочего времени за соответствующий период.

При установлении дежурств на дому в режиме ожидания в пожароопасный сезон (период), для отдельных категорий работников учреждения в выходные и нерабочие дни оплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставляются другие дни отдыха. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

19. Выплаты, указанные в пунктах 1,3,4,5 таблицы 5, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

20. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

#### **4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления**

21. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, год.

22. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 10 процентов должностного оклада;
- от 3 до 5 лет - 15 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 20 процентов должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 25 процентов должностного оклада;
- более 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет включаются:

а) периоды работы в организациях лесной промышленности, лесного хозяйства и авиационных базах охраны лесов;

б) время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в организациях лесной промышленности, лесного хозяйства и авиационных базах охраны лесов до поступления на учебу;

в) время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организациях лесной промышленности, лесного хозяйства и авиационных базах охраны лесов и возвратился на работу в указанную организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);

г) иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, в порядке исключения могут включаться в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении.

23. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения работникам, занимающим категории (должности, профессии):

- руководителей и специалистов – в размере до 30 процентов должностного оклада;

- рабочие - в размере до 20 процентов оклада.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на 1 год или иной период (месяц, квартал, полугодие) по основному месту работы и по истечении указанного периода, при наличии оснований, устанавливается (продлевается) на новый срок.

Работодатель самостоятельно устанавливает отдельным работникам ежемесячную выплату за интенсивность и высокие результаты работы, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

24. Установление ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности работы учреждения, личного вклада в выполнение основных задач и функций, определенных уставом учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным приказом департамента муниципальной собственности и градостроительства администрации города Югорска.

Конкретный размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается ежегодно приказом директора департамента муниципальной собственности и градостроительства администрации города Югорска.

Размер установленной ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения не может превышать 50 процентов от должностного оклада по основному месту работы.

25. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал (далее – премирование, премия) устанавливаются работодателем самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В максимальном размере премирование осуществляется при выполнении всех условий, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения.

Периодичность, конкретный перечень критериев оценки деятельности работников, условия и размеры выплаты устанавливаются учреждением самостоятельно и закрепляются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Премирование осуществляется за фактически отработанное время.

Основанием для начисления премирования является приказ работодателя.

26. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в учреждении по приказу работодателя, изданному на основании распоряжения администрации города Югорска.

Решение о размере премияльной выплаты по итогам работы за год принимается работодателем при отсутствии кредиторской задолженности и полной выплаты заработной платы работникам в календарном году, на основании справки, согласованной в декабре месяце текущего года с главным распорядителем бюджетных средств.

Премияльная выплата по итогам работы за год работникам и руководителю учреждения производится за фактически отработанное время на одну ставку (за норму часов, установленную законодательством) по основному месту работы.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется за фактически отработанное время работникам, состоящим в списочном составе на последний рабочий день соответствующего года, а также трудовой договор с которыми был расторгнут в соответствующем году по следующим основаниям:

- по инициативе работника (по собственному желанию):
  - выход на пенсию;
  - необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет;
  - зачисление в образовательную организацию (очная форма обучения);
- по инициативе работодателя:
  - ликвидация организации;
  - сокращение численности или штата работников организации;
  - истечение срока трудового договора (за исключением срочных трудовых договоров, заключенных на период до 3 календарных месяцев);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу в другую муниципальную организацию или переход на выборную работу (должность);
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:
  - призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
  - признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.

Премияльная выплата по итогам работы за год работникам, трудовой договор с которыми расторгнут по иным причинам и основаниям, не производится.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится за счет экономии фонда, предназначенного на оплату труда.

27. Фактически отработанным временем считается период времени по табелю учета рабочего времени, в течение которого работник исполнял свои должностные обязанности, то есть, исключается время нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком, период временной нетрудоспособности (больничный лист).

28. Основные условия премирования по итогам работы за месяц, квартал, год:

- качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностными инструкциями, квалифицированная подготовка документов;
- качественное, своевременное выполнение планов работы по вопросам, входящим в компетенцию работника;
- проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностной инструкцией;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;
- соблюдение правил безопасности и противопожарных правил;
- соблюдение санитарно - гигиенических требований;
- соблюдение сроков представления установленной отчетности, информации.

При невыполнении одного или нескольких условий премирования размер премии за месяц, квартал, год определяет работодатель.

Работники, которым премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год не начислена в максимальном (полном) размере, должны быть письменно ознакомлены.

Работники вправе обжаловать в установленном законодательством порядке решение о начислении и выплате премии.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

29. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

30. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в размере, указанном в таблице 1 настоящего Положения и оформляется приказом работодателя.

31. Должностные оклады заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором в размере, указанном в таблице 4 настоящего Положения и оформляется приказом руководителя учреждения.

32. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается:

- у руководителя - 4;
- у заместителей руководителя и главного бухгалтера -3.

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

## **6. Иные выплаты**

35. Работникам учреждения устанавливаются иные выплаты:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная выплата за профессиональное мастерство (классность);
- материальная помощь на профилактику заболеваний;

- единовременное премирование к юбилейным, праздничным дням и профессиональным праздникам.

36. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

37. Ежемесячная выплата за профессиональное мастерство (классность) устанавливается трактористам - машинистам, водителям автомобилей:

- имеющим I класс - 25 процентов от установленного оклада;
- имеющим II класс - 10 процентов от установленного оклада.

Водителям выплата за профессиональное мастерство (классность) осуществляется по путевым листам, за исключением времени нахождения автомобиля на ремонте.

Трактористам - машинистам, водителям, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств, с учетом квалификации присваивается второй или первый класс.

Квалификация второго класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя третьего класса.

Квалификация первого класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя второго класса.

38. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - материальная помощь).

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска.

В случае разделения ежегодного основного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, выплата материальной помощи производится работнику при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится работнику в размере до двух месячных фондов оплаты труда на одну ставку за норму часов, установленную законодательством.

Низкооплачиваемым категориям работников, работающим на одну ставку за норму часов, установленную законодательством, и отработавшим полный календарный год, материальная помощь выплачивается в размере не ниже двух минимальных заработных плат, установленных в автономном округе.

В случае, если прожиточный минимум для трудоспособного населения в автономном округе выше размера минимальной заработной платы, выплата материальной помощи работнику производится в размере не ниже двух прожиточных минимумов для трудоспособного населения, установленного в автономном округе на момент начисления материальной помощи.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), выплата материальной помощи производится пропорционально.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на выплату материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, заключившим срочный трудовой договор на выполнение работ (сроком до двух месяцев);
- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию или за виновные действия.

Выплата материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, производится за счет средств, предусмотренных на соответствующий финансовый год на оплату труда.

39. Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда. Выплата производится всем работникам, состоящим в списочном составе учреждения на дату издания приказа руководителя учреждения.

40. Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет), проработавших в

бюджетной сфере не менее 10 лет, производится по приказу руководителя учреждения (не более месячного фонда оплаты труда), а руководителю учреждения – работодателем.

41. Начисление единовременного премирования к юбилейным и праздничным датам производится работнику учреждения пропорционально норме часов, установленной по занимаемой должности (0,25; 0,5; 0,75 ставки), но не более чем на одну ставку за норму часов, установленную законодательством по основному месту работы.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

42. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от иной приносящий доход деятельности.

43. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

При формировании фонда оплаты труда учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

44. Работодатель несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда и предоставление государственных гарантий по оплате труда работникам в соответствии с законодательством.