



«В регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.12.2024

№ 2155-п

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

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 30.01.2024 № 17-Р-29 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию (изменению) системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 04.05.2017 № 6-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных казенных учреждений в области лесных отношений, подведомственных Департаменту недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

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

2. Руководителям муниципальных учреждений лесного хозяйства 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 утратившим силу постановления администрации города Югорска:

- от 10.08.2021 № 1460-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 30.12.2021 № 2570-п «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 10.08.2021 № 1460-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 18.04.2022 № 740-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 10.08.2021 № 1460-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 22.06.2022 № 1329-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 10.08.2021 № 1460-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- от 19.09.2023 № 1276-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 10.08.2021 № 1460-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

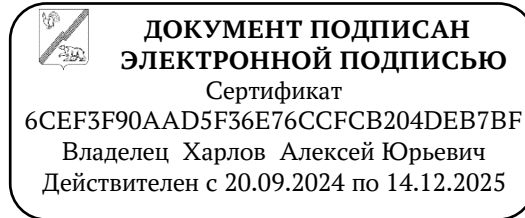
- от 17.05.2024 № 805-п «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 10.08.2021 № 1460-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска»;

- 18.11.2024 № 1978-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 10.08.2021 № 1460-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений лесного хозяйства города Югорска».

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

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования, но не ранее с 01.01.2025.

**Глава города Югорска**



**А.Ю. Харлов**

**Приложение  
к постановлению  
администрации города Югорска  
от 17.12.2024 № 2155-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), и включает в себя следующие разделы:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда (далее – иные выплаты);

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

2. 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;

**другие вопросы оплаты труда** – иные 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 в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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, 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, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, осуществляется 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 до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется локальным нормативным актом учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема 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. Учреждение руководствуется настоящим Положением при разработке и утверждении коллективных договоров и локальных нормативных актов по оплате труда работников учреждения.

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

9. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения установлены в таблицах 1, 2, 3 настоящего Положения на основе отнесения должностей, профессий к профессиональным квалификационным группам, 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 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

### **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 «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Машинистка, секретарь-машинистка, архивариус, делопроизводитель, кассир, кассир билетный	14758
1.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование «старший»	14831
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, диспетчер, техник, техник - технолог	14831
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	15142
2.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	15327



№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
2.4.	4 квалификационный уровень	Мастер участка, механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15725
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, документовед, менеджер, инженер	15922
3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	16484
3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17493
3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18522
3.5.	5 квалификационный уровень	Главный специалист (в отделах), заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела	19271
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник юридического отдела, руководитель службы охраны труда, начальник	20030

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (отдела, лаборатории, сектора, участка)	Должностной оклад, рублей
4.2.	2 квалификационный уровень	Главный (механик, диспетчер, конструктор, сварщик, технолог, энергетик, эксперт, аналитик, инженер)	20831

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	14955
1.2.	2 квалификационный уровень	Лесник II категории	15142
1.3.	3 квалификационный уровень	Лесник I категории	15340
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 защите леса, мастер леса	15922
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	16484
2.3.	3 квалификационный уровень	Инженер-лесопатолог I	17493

	уровень	категории, инженер по лесовосстановлению I категории, инженер по лесопользованию I категории, инженер по охране и защите леса I категории	
--	---------	---	--

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	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, гардеробщик, грузчик, рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, сторож (вахтер), рабочий по уходу за животными	14362
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	14560

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
		справочником работ и профессий рабочих; 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	
2.2.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель пожарной машины, машинист экскаватора, водитель погрузчика, слесарь-ремонтник	14758
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	14955

Таблица 4

**Должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и служащих, не отнесенные к квалификационным группам**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Директор	24846
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	22392
3.	Специалист по охране труда <1>	16484

Примечание: <1> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

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

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

12. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы);

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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	2	3	4
	Выплата за работу	не менее 4%	По результатам

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	с вредными и (или) опасными условиями труда		специальной оценки условий труда работника
2.	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
2.1.	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 бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска
2.2.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	
3.	Доплата за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение	до 100% оклада (должностного оклада) по профессии (должности), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом работодателя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
	<p>объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>		<p>(нормы) выполняемой работы.</p>
4.	<p>Доплата за сверхурочную работу</p>	<p>Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, соглашением,</p>	<p>Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации</p>



№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
		локальным нормативным актом или трудовым договором	
5.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (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
6.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В одинарном размере части оклада (должностного оклада), приходящейся на один час работы при условии, если работа производится в пределах месячной нормы рабочего времени. В двойном размере части оклада (должностного оклада) при условии, если работник привлекается сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

17. 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.

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

19. 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**

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

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

21. Перечень и размеры стимулирующих выплат приведены в таблице 6.

Таблица 6

**Перечень  
и размеры стимулирующих выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год:			
1.1.	Премиальная выплата по итогам работы за месяц	0 - 50% оклада (должностного оклада)	осуществляется в соответствии с пунктами 24, 25, 27, 28, 29 настоящего Положения	ежемесячно
1.2.	Премиальная выплата по итогам работы за год	до 2 окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии)	осуществляется в соответствии с пунктами 24, 26, 27, 28, 29 настоящего Положения	премия выплачивается в последнем месяце календарного года, не позднее 28 декабря текущего года
2.	Выплата за интенсивность	- руководителям и специалистам в размере	осуществляется в соответствии	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
	и высокие результаты работы	до 50 процентов должностного оклада; - рабочим - в размере до 30 процентов оклада.	с пунктами 22, 23 настоящего Положения	

22. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения работникам.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на период не более 1 года 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.

23. 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.

24. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается с учетом личного вклада работника в осуществление

основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

25. Премияльная выплата по итогам работы за месяц (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 2 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 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, 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, год определяет работодатель.

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

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

29. Стимулирующие выплаты, указанные в таблице 6, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) и не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

31. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в размере, указанном в таблице 4 настоящего Положения и оформляется приказом работодателя.

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

33. 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.

34. 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.

35. 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. Другие вопросы оплаты труда**

36. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты:

- ежемесячная выплата за профессиональное мастерство (классность);
- надбавка за наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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, имеющим почетные звания и ведомственные знаки отличия:

«Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный работник лесной промышленности Российской Федерации», «Заслуженный эколог Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник леса», нагрудный знак «Почетный работник лесного хозяйства» устанавливается ежемесячная надбавка в размере 30 процентов оклада (должностного оклада);

«Заслуженный работник лесного комплекса Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Заслуженный эколог Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работников иных почетных званий и ведомственных знаков отличия Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры ежемесячная надбавка устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного знака отличия направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности:

за почетное звание, ведомственный знак отличия Российской Федерации - в размере 30 процентов оклада (должностного оклада);

за почетное звание, ведомственный знак отличия Ханты-Мансийского автономного округа – Югры - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий, указанных в настоящем пункте, надбавка устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

Надбавки за наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия, начисляются к окладу (должностному окладу) и не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

39. Работникам учреждения один раз в календарном году осуществляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата).

Основанием для единовременной выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска.

Единовременная выплата осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата устанавливается в размере до 2 должностных окладов (окладов) на одну ставку за норму часов, установленную

законодательством, с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Размер единовременной выплаты не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Единовременная выплата не осуществляется:

- работникам, заключившим срочный трудовой договор на выполнение работ (сроком до двух месяцев);
- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, уволенным за виновные действия.

40. В целях привлечения и укрепления кадрового состава молодым специалистам, вступившим в трудовые отношения, производится единовременная выплата.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется один раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу в размере, не превышающем двух окладов (должностных окладов) с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

41. Работникам учреждения при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

Выплата единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда. Размер единовременного премирования к праздничным дням и профессиональным праздникам не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

Единовременное премирование к праздничным дням,

профессиональным праздникам осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам устанавливается приказом руководителя учреждения, с предварительным учетом мнения (согласования) учредителя.

42. Выплаты, указанные в настоящем разделе, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

43. 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 приносящей доход деятельности.

44. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда окладов (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 4 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).

45. Предельная доля в фонде оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 процентов.

## **8. Заключительные положения**

46. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих (профессии рабочих) учреждения.

47. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает

соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

48. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

49. Трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен в случае несоблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).