



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА
ДЕПАРТАМЕНТ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ И ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО
ОКРУГА – ЮГРЫ

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО
АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ «БАЗА АВИАЦИОННОЙ И
НАЗЕМНОЙ ОХРАНЫ ЛЕСОВ»**

628007, г. Ханты-Мансийск, ул. Чкалова, 12-а, тел/факс: (3467) 33-13-97

**ПРИКАЗ
от 15 июня 2023 года № 514**

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ «ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО ДЕПАРТАМЕНТУ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ И ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ»

В соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», учитывая распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 1 июля 2016 года N 365-рп «О ведомственной принадлежности государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и признании утратившими силу некоторых распоряжений Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 декабря 2022 года № 46-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов», подведомственного Департаменту недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов» (далее – Учреждение), подведомственного Департаменту недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.
2. Признать утратившим силу приказ Учреждения от 02 февраля 2023 года № 41/2 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственного Департаменту недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» и приказ от 01.07.2022 года № 470/1 «Об утверждении положения о премировании работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов».
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие с 01 июня 2023 года.

4. Юридическому отделу Учреждения, в течение трех месяцев со дня вступления в силу настоящего приказа привести в соответствие коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников.

Директор

И.П. Шевцов

Согласовано:

Заместитель директора

Заместитель директора

Заместитель директора

Заместитель директора

Заместитель директора - главный бухгалтер

Начальник ПЭО

Начальник отдела кадров

Начальник юридического отдела

	Ковалев И.П.
	Семин Д.Н.
	Журавлева А.П.
	Шилов А.А.
	Попова М.М.
	Ишмухаметова К.А.
	Ковалева О.А.
	Подкорытова И.А.

ПОЛОЖЕНИЕ
«ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ «БАЗА
АВИАЦИОННОЙ И НАЗЕМНОЙ ОХРАНЫ ЛЕСОВ», ПОДВЕДОМСТВЕННОГО
ДЕПАРТАМЕНТУ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ И ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ ХАНТЫ-
МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 77-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций", постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", приказом Департамента недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21 декабря 2022 года № 46-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов», подведомственного Департаменту недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», устанавливает систему оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "База авиационной и наземной охраны лесов", подведомственного Департаменту недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее соответственно - учреждение, Департамент) 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;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

2. В настоящем Положении используются основные понятия и определения в значениях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п "О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

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.

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 в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII 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.

II. Основные условия оплаты труда

8. 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.

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения установлены в таблице 1 настоящего Положения на основе отнесения должностей, профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 8 августа 2008 года N 390н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства";

от 8 августа 2008 года N 392н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта";

от 8 августа 2008 года N 393н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников воздушного транспорта".

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29			

мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"

1.	Профессиональная квалификационная группа		
1.1.	"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; машинистка; секретарь	8697
2.	Профессиональная квалификационная группа		
2.1.	"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Диспетчер	8812
2.1.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	8925
2.1.3.	4 квалификационный уровень	Механик	9269
3.	Профессиональная квалификационная группа		
3.1.	"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; эксперт; юрисконсульт	9383
3.1.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9716
3.1.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10310
3.1.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10917
3.1.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты (в отделах); заместитель главного бухгалтера	11362
4.	Профессиональная квалификационная группа		
4.1.	"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела информации; начальник отдела кадров; начальник	11808

		отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	
4.1.2.	2 квалификационный уровень	Главный механик	12279
приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"			
5.	Профессиональная квалификационная группа		
5.1.	"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
5.1.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиооператор; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	8467
6.	Профессиональная квалификационная группа		
6.1.	"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
6.1.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; пожарный; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	8582
6.1.2.	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 автомобиля; тракторист-машинист	8697
6.1.3.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым	8812

		тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; бригадир на участках основного производства	
приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года N 390н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства"			
7.	Профессиональная квалификационная группа		
7.1.	"Должности работников лесного хозяйства второго уровня"		
7.1.1.	1 квалификационный уровень	Лесник; парашютист (десантник) - пожарный	8812
7.1.2.	2 квалификационный уровень	Лесник II категории	8925
7.1.3.	3 квалификационный уровень	Лесник I категории	9040
7.1.4.	4 квалификационный уровень	Начальник пожарно-химической станции	9269
приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года N 392н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта"			
8.	Профессиональная квалификационная группа		
8.1.	"Должности работников внутреннего водного транспорта второго уровня"		
8.1.1.	1 квалификационный уровень	Моторист	8812
8.1.2.	7 квалификационный уровень	Капитан самоходного судна (до 330 кВт)	9864
приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года N 393н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников воздушного транспорта"			
9.	Профессиональная квалификационная группа		
9.1.	"Должности работников воздушного транспорта третьего уровня"		
9.1.1.	2 квалификационный уровень	Инженер по взрывным работам; инженер по эксплуатации парашютов и десантного снаряжения; инструктор парашютно-пожарной (десантно-пожарной) группы авиационной базы охраны лесов	9716
9.1.2.	3 квалификационный уровень	Инструктор парашютной и десантно-пожарной службы (включая старшего) авиационной базы охраны лесов; летчик-наблюдатель (включая старшего); начальник отдела связи	10458

		авиационной базы охраны лесов	
9.1.3.	4 квалификационный уровень	Начальник авиаотделения авиационной базы охраны лесов	10917
10.	Профессиональная квалификационная группа		
10.1.	"Должности работников воздушного транспорта четвертого уровня"		
10.1.1.	1 квалификационный уровень	Командир авиационного звена; начальник летно-производственного отдела авиационной базы охраны лесов	11808

10. По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) установлены в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов) согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
служащих, не включенным в профессиональные квалификационные
группы

N п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Директор	18795
2.	Заместитель директора; главный бухгалтер	16915
3.	Начальник отдела; начальник службы	11808
4.	Заместитель начальника отдела	11581
5.	Главный специалист (службы)	11362
6.	Старший специалист по закупкам <1>; специалист по охране труда (6 квалификационный уровень) <2>:	9716
7.	Специалист, специалист по закупкам <3>	9383
8.	Инструктор парашютно-пожарной (десантно-пожарной) команды <4>	10013
9.	Бригадир лесопожарной бригады <5>, технолог <6>	8812
10.	Лесной пожарный <7>	8582

<1> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

<2> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в

области охраны труда".

<3> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

<4> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 августа 2021 года N 582н "Об утверждении профессионального стандарта "Работник парашютно-десантной пожарной службы".

<5> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 июня 2021 года N 395н "Об утверждении профессионального стандарта "Лесной пожарный".

<6> Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".

<7> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 июня 2021 года N 395н "Об утверждении профессионального стандарта "Лесной пожарный".

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

11. К компенсационным выплатам относятся:

выплата 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);

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).

12. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

14. Выплаты 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), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. Выплаты, указанные в настоящем разделе, устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

16. Перечень и размеры компенсационных выплат установлены в приложении I к настоящему Положению.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

17. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за период (месяц, квартал, год);

выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

18. Работникам учреждения выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в

процентах к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

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

Периоды работы, дающие право на установление надбавки за выслугу лет:

1) время работы в организациях лесной промышленности, лесного хозяйства и авиационных базах охраны лесов;

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

3) 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);

4) иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, могут включаться в стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа учреждения.

При совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет применяется только к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и премиальной выплаты по итогам работы.

19. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается с учетом личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и должностной инструкцией.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника с учетом надбавок и доплат, предусмотренных настоящим Положением, и осуществляется на основании ведомости, утвержденной руководителем учреждения или заместителем директора. Ведомости подготавливают начальники отделов и руководители структурных подразделений учреждения.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы за месяц являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премияльная выплата по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени. Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам учреждения в соответствии с показателями премирования, Приложение №3 «Перечень показателей и размеров премирования».

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год устанавливается в абсолютных размерах, с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени и производится на основании приказа руководителя учреждения или заместителя директора.

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается работникам при наличии экономии фонда оплаты труда, исполнении всех квартальных, годовых показателей деятельности учреждения в соответствии с утвержденным государственным заданием

учреждения государственных услуг (работ) и других задач в соответствии с Уставом учреждения.

Решение о премиальной выплате работникам по итогам работы за квартал, год и ее размере принимается директором по представлению планово-экономического отдела, сформированному на основании ведомостей начальников отделов и руководителей структурных подразделений, если иное не предусмотрено приказом руководителя.

Премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год) выплачивается только работникам, состоящих в списочном составе на дату издания приказа, за исключением работников, уволившихся в связи с выходом на пенсию.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается в соответствии с настоящим Положением и соотносится с выполнением поставленных задач и показателей.

Показатели для премирования работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год:

- выполнение государственного задания;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- соблюдение действующих нормативных правовых актов, правовых актов Департамента;
- обеспечение комплексной безопасности;
- обеспечение информационной открытости;
- своевременное предоставление установленной отчетности, предоставление достоверной информации;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- выполнение работ, оказание услуг по видам деятельности (не являющимися основными), приносящими доход.

Премирование работников производится за фактически отработанное время в расчетном периоде.

В количество отработанных рабочих дней не включаются:

- 1) дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов;
- 2) периоды временной нетрудоспособности;
- 3) периоды нахождения в отпуске без сохранения денежного содержания (зарботной платы);
- 4) периоды нахождения в ежегодных отпусках с сохранением должности (места работы) и денежного содержания (среднего заработка);
- 5) периоды нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- 6) периоды нахождения в учебном отпуске;
- 7) периоды нахождения в отпуске по беременности и родам;
- 8) периоды нахождения в отпуске по уходу за детьми-инвалидами;
- 9) другие периоды, когда человек не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- 1) За совершение дисциплинарного проступка, в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.
- 2) Увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из Учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу.
- 3) При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения организации, начальник отдела учреждения

представляет директору, либо заместителю директора служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премии.

Лишение или снижение премии производится за тот расчетный период, в котором упущение было совершено или обнаружено и производится на основании предложений директора учреждения, заместителей директора учреждения и начальников отделов учреждения.

В случае лишения премии отдельным работникам в приказе (распоряжении) директора указываются конкретные причины, явившиеся основанием для принятия такого решения.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера премии, указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

N п/п	Показатели, за которые производится снижение размера премии	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от размера премии)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 10%
2.	Несвоевременное или некачественное выполнение приказов, распоряжений, заданий и поручений руководства, начальников отделов - лесничих Департамента	до 10%
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение государственного задания, графика выполнения работ по охране, защите, воспроизводству лесов	до 40%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 40%
5.	Нецелевое и неэффективное использование бюджетных средств	до 40%
6.	Неисполнение нормативных правовых актов	до 30%
7.	Отсутствие контроля за работой подчиненных работников	до 10%
8.	Нарушение требований, инструкций по охране труда и технике безопасности	до 10%
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение служебного распорядка	до 10%
10.	Наличие дисциплинарного взыскания	100%

Премирование по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года с учетом фактически отработанного времени при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, выплачивается отдельным работникам персонально при условии достижения объективных результатов, характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.

При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается ранее не запланированная, но срочная работа, требующая высокой квалификации и определенных навыков, выполняемая директором учреждения по поручению директора Департамента, работниками учреждения - по поручению директора учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) и не учитывается для начисления других выплат, надбавок, доплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и премиальной выплаты по итогам работы и осуществляется на основании ведомости, утвержденной руководителем учреждения, и приказа (распоряжения) директора или заместителя директора

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения);

систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором.

Основанием для составления ведомости служат справки начальников отделов и руководителей структурных подразделений, представленных на рассмотрении комиссии, состав которой утвержден приказом (распоряжением) директора если иное не предусмотрено приказом директора. Комиссия определяет размер выплаты за интенсивность каждому работнику, представленному в справках начальников отделов и руководителей структурных подразделений.

21. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

На стимулирующие выплаты не может быть использована экономия, сложившаяся в результате невыполнения государственного задания.

22. Перечень и размеры стимулирующих выплат установлены в приложении 2 к настоящему Положению.

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

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

24. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором и приказами Департамента в соответствии с настоящим Положением.

25. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

26. Премирование по итогам работы за месяц руководителю учреждения осуществляется директором Департамента с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премирование по итогам работы за квартал и год руководителю учреждения осуществляется по результатам оценки показателей эффективности деятельности учреждения в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым приказом Департамента, за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается с учетом сложности объема выполняемой работы: руководителю в кратности от 1 до 6, заместителю руководителя, главному бухгалтеру в кратности от 1 до 5.

28. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за год) и 20 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Департамент информацию о соотношении среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) с учетом всех финансовых источников и рассчитанную за отчетный календарный год.

29. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

VI. Другие вопросы оплаты труда

30. К иным выплатам относятся:

выплаты за: классность; фактически выполненные прыжки с парашютом и спуски со спусковых устройств; месячный налет часов;

надбавка за наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия, ученой степени;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

надбавка за разъездной характер работы.

31. Выплаты осуществляются:

1) за классность:

директору, заместителю директора, начальнику лётно-производственного отдела, командирам авиационных звеньев, летчикам-наблюдателям (включая старшего), имеющим действующие лётные свидетельства летчика-наблюдателя: за 1 класс - 40 процентов от оклада (должностного оклада) летчика-наблюдателя, за 2 класс - 15 процентов от оклада (должностного оклада) летчика-наблюдателя;

инструкторам парашютной и десантно-парашютной службы (включая старшего), инструкторам парашютно-пожарной (десантно-пожарной) команды, инструкторам парашютно-пожарной (десантно-пожарной) группы, парашютистам (десантникам)-пожарным, имеющим действующие свидетельства парашютиста-пожарного и десантника-пожарного: за 1 класс - 40 процентов от установленного оклада (должностного оклада) парашютиста (десантника)-пожарного, за 2 класс - 15 процентов от установленного оклада (должностного оклада) парашютиста (десантника)-пожарного;

водителям автомобилей, трактористам-машинистам надбавка за классность - ежемесячно от установленного оклада (должностного оклада) за фактически отработанное время в следующих размерах:

имеющим I класс - 25 процентов от оклада (должностного оклада);

имеющим II класс - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты за классность 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 и премиальной выплаты по итогам работы;

2) за фактически выполненные прыжки с парашютом и спуски со спусковых устройств - в размерах, определенных коллективным договором.

3) за месячный налет часов - в размерах, определенных коллективным договором.

Выплаты за фактически выполненные прыжки с парашютом и спуски со спусковых устройств, за месячный налет часов не учитываются для начисления других выплат, надбавок, доплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

32. 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 лесной промышленности 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.

Работникам учреждения при наличии ученой степени "Доктор наук" или "Кандидат наук" устанавливается ежемесячная надбавка за ученую степень:

доктор наук - 20 процентов к окладу (должностному окладу);

кандидат наук - 10 процентов к окладу (должностному окладу).

Работнику за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия либо ученой степени надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Надбавки за наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия, ученой степени 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 и премиальной выплаты по итогам работы.

33. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

33.1 Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда один раз в календарном году при уходе работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

33.2 Вновь принятым - пропорционально отработанному времени в календарном году.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

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

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу в размере двух месячных фондов оплаты труда.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года N 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.

35. 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 в размере до 10 тысяч рублей, работникам состоящих в списочном составе на дату издания приказа.

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.

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления соответствующего события.

36. Надбавка за разъездной характер устанавливается работникам учреждения, постоянная работа которых имеет разъездной характер, согласно Положению о разъездном характере работы.

Перечень работ, профессий, должностей указанных работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основании перечня, указанного в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Перечень работ, выполняемых при разъездном характере работ	Перечень должностей, профессий рабочих, связанных с разъездным характером работы
--	--

Работникам, регулярно выполняющим должностные обязанности за пределами учреждения тушение лесных (природных) пожаров, тушение ландшафтных (природных) пожаров, а также выполнение работ по охране, защите и воспроизводству лесов выполняемых по государственному заданию.	Директор; заместитель директора; начальник летно-производственного отдела авиационной базы охраны лесов; заместитель начальника отдела; главный специалист; специалист; командир авиационного звена; старший инструктор парашютной и десантно-пожарной службы авиационной базы охраны лесов; инструктор парашютной и десантно-пожарной службы авиационной базы охраны лесов; старший летчик-наблюдатель; летчик-наблюдатель; начальник авиаотделения авиационной базы охраны лесов; инструктор парашютно-пожарной команды; инструктор парашютно-пожарной группы авиационной базы охраны лесов; инструктор десантно-пожарной команды; инструктор десантно-пожарной группы авиационной базы охраны лесов; парашютист-пожарный; десантник-пожарный; начальник пожарно-химической станции; технолог; бригадир на участках основного производства; механик; водитель автомобиля; тракторист-машинист; капитан самоходного судна (до 330 кВт); слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; лесной пожарный; лесник.
---	---

Если работа носит разъездной характер, но работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, то при ее продолжительности 12 и более дней в месяц работникам выплачивается надбавка в размере до 20 процентов, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - до 15 процентов оклада (должностного оклада).

Надбавка выплачивается пропорционально фактическому количеству дней нахождения работника в поездках к месту работы и обратно и не учитывается для исчисления других выплат, доплат и надбавок.

В трудовом договоре должны быть отражены условия, связанные с разъездным характером работы работника.

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

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

38. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

39. Увеличение фонда оплаты труда учреждения осуществляется решением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

40. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат.

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

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

42. Перечень должностей работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения устанавливается приказом Департамента.

VIII. Заключительные положения

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

44. 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.

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

46. 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).

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

N п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	4%	Осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:		
2.1.	Районный коэффициент	1,7	Осуществляется в соответствии со статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 2 Закона Ханты- Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты- Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты- Мансийского автономного округа - Югры"
2.2.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	До 50%, за исключением Белоярского и Березовского районов, в которых установлен размер выплат до 80%	Осуществляется в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 и приложением к Закону Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты- Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты- Мансийского автономного округа - Югры"

3.	Доплата за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 50% оклада (должностного оклада) с учетом установленных надбавок и доплат	Осуществляется в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации
4.	Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы в полуторном размере. За последующие часы в двойном размере части оклада (должностного оклада) с учетом установленных надбавок и доплат, приходящихся на один час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации
5.	Доплата за работу в ночное время	40%	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.	Доплата 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 июня 2018 года N 26-П.

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за выслугу лет	0 - 30%	Осуществляется в соответствии с пунктом 18 настоящего Положения	Ежемесячно
2.	Премииальные выплаты по итогам работы:			
2.1.	Ежемесячное премирование по итогам работы за месяц	0 - 100%	Осуществляется в соответствии с пунктом 19 настоящего Положения	Ежемесячно
2.2.	Премирование по итогам работы за квартал (I, II, III, IV)	до 1 месячного фонда оплаты труда	Осуществляется в соответствии с пунктом 19 настоящего Положения	В течение 20 календарных дней в месяце, следующем за последним месяцем каждого квартала. За IV квартал - до 28 декабря текущего года
2.3.	Премирование по итогам работы за год	до 5 месячных фондов оплаты труда	Осуществляется в соответствии с пунктом 19 настоящего Положения	Премия выплачивается в последнем месяце календарного года, не позднее 28 декабря текущего года
2.4.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 100% оклада (должностного оклада)	Осуществляется в соответствии с пунктом 20 настоящего Положения	Не более 6 раз в календарном году

П Е Р Е Ч Е Н Ь ПОКАЗАТЕЛЕЙ И РАЗМЕРОВ ПРЕМИРОВАНИЯ

№ п\п	Наименование категорий и профессий работников	Периодичност ь осуществлени я выплаты	Показатели премирования	Размеры премии в %
1	Работники аппарата Учреждения	ежемесячно	Выполнение работ при отсутствии замечаний по качеству работ	До 100 %
2	Старшие летчики - наблюдатели, начальник филиала, начальник авиаотделения	ежемесячно	Выполнение месячного плана работ при отсутствии замечаний по качеству работ	До 100 %
3	Начальники ПХС, работники пожарно- химических станций, работники филиалов и авиаотделений	ежемесячно (до установления пожароопасно го сезона и после его завершения)	3.1. Непосредственно при участии в подготовительных, хозяйственных работах, за выполнение месячного плана подготовительных работ при отсутствии замечаний по качеству работ	До 45 %
		ежемесячно (в период пожароопасно го сезона)	3.2. Тушение лесных пожаров на охраняемой филиалом территории на вторые и последующие сутки после обнаружения, а также при отсутствии лесных пожаров, качественном и своевременном выполнении разовых работ по хозяйственным работам.	До 55 %
		Ежедневно (в период пожароопасно го сезона)	3.3. За ликвидацию лесных и других ландшафтных (природных) пожаров в 1 сутки после обнаружения	100%
4	Диспетчера и радиооператоры пожарно- химических станций, филиалов	ежемесячно	Выполнение месячного плана работ при отсутствии замечаний по качеству работ	До 60%
5	Работники Учреждения	ежемесячно	Участвующие при выполнении работ, услуг по видам деятельности, приносящей доход Учреждению (внебюджет):	

			4.1. за участие в Межрегиональном плане маневрирования лесопожарных формирований пожарной техники и оборудования (утвержденных приказом Рослесхоза)	До 100 %
			4.2. За проведение работ по предупреждению лесных пожаров, охране, защите и воспроизводству лесов:	До 100 %
6	Работники Учреждения	ежемесячно	За выполнение работ при задействовании во внутрибазовом маневрировании, за период нахождения на тушении лесных, лесных (ландшафтных) пожаров, при отсутствии замечаний по качеству работ, при введении режима повышенной готовности или режима ЧС муниципального характера.	До 100 %
7	Работники филиалов и пожарно-химических станций, авиаотделений	ежемесячно	За качественное выполнение работ по охране, защите и воспроизводству лесов, при соблюдении нормы труда, определяющейся на основе производственного опыта по фактической выработке исполнителей месячного плана	До 100 %
8	Главные специалисты филиалов, специалисты филиалов, механики	ежемесячно	За качественное и своевременное выполнение плана-графика по охране, защите и воспроизводству лесов;	До 80 %

Примечание:

1. Период пожароопасного сезона устанавливается исходя из фактических сроков его начала и окончания, в соответствии с приказами Департамента.

2. Повторное производственное задание на один и тот же пожар в той же группе не оплачивается. Как правило, для ликвидации возобновившегося пожара высаживается та же группа без оплаты прыжков и спусков, премиальных за его тушение.

3. Работникам филиалов участвующим в дежурстве по охране городских лесов, заповедников, тушении лесных пожаров и других ландшафтных (природных) пожаров в городских лесах, иных лесах и заповедниках производить выплаты стимулирующего характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (за охрану городских лесов, иных лесов и заповедников).

4. Выплата заработной платы сезонным работникам при выполнении работ по охране городских, иных лесов и заповедников, производится за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (за охрану городских лесов, иных лесов и заповедников).

5. Выплата заработной платы сезонным работникам на тушении лесных пожаров и других ландшафтных (природных) пожаров производится за счет денежных средств всех источников финансирования, поступивших на тушение пожаров.

6. Выплата ежемесячных премий при тушении лесных пожаров и других ландшафтных (природных) пожаров производится за счет денежных средств всех источников финансирования, поступивших на тушение пожаров.

7. Премирование по п. 4 Перечня показателей и размеров премирования выплачивается при наличии средств, поступающих от приносящей доход деятельности, остающейся в распоряжении Учреждения, согласно п. 3. «Положения образования и использования средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения».

8. Премирование по п.3.3. Перечня показателей и размеров премирования выплачивается в случаях, когда при тушении лесных пожаров и других ландшафтных (природных) пожаров, пожар потушен в 1 сутки после обнаружения. Размер премирования назначается в размере 100% за каждый день нахождения на данном пожаре. Сведения о количестве дней нахождения на данных пожарах указывается в колонке «Потушенные пожары в первые сутки» в ведомости на выплату премии по итогам работы за месяц. В случаях возобновления ликвидированного пожара в местах тушения пожара в течении 5 суток данный пункт не применяется».