



Аппарат Губернатора  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
Управление государственной регистрации  
нормативных правовых актов

Внесен в государственный реестр нормативных  
правовых актов исполнительных органов  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

За № 6556 от 23 12 20 22 г.

**Департамент недропользования и природных ресурсов  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
(Депнедра и природных ресурсов Югры)**

**ПРИКАЗ**

**О внесении изменений в приказ Департамента недропользования  
и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры от 4 мая 2017 года № 6-нп «Об утверждении  
Положения об установлении систем оплаты труда работников  
государственных учреждений в области лесных отношений,  
подведомственных Департаменту недропользования и природных  
ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»**

г. Ханты-Мансийск  
от «21» декабря 2022 г.

№ 47 -нп

В соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 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 25 ноября 2022 года № 636-п «О внесении изменений приложение к постановлению Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»  
**п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести в приказ Департамента недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 4 мая 2017 года № 6-нп «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений в области лесных отношений, подведомственных Департаменту недропользования и природных ресурсов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» следующие изменения:

1.1. В заголовке после слова «государственных» дополнить словом

«казенных»;

1.2. В пункте 1 после слова «государственных» дополнить словом «казенных»;

1.3. В пункте 2 после слова «Государственным» дополнить словом «казенным»;

1.4. Приложение изложить в следующей редакции:

«Приложение  
к приказу Департамента недропользования  
и природных ресурсов Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры  
от 4 мая 2017 г. № 6-нп

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
В ОБЛАСТИ ЛЕСНЫХ ОТНОШЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ 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 № 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 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», устанавливает систему оплаты труда работников государственных казенных учреждений в области лесных отношений, подведомственных 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 № 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 локальным нормативным актом учреждения 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.

7. Учреждение руководствуется настоящим Положением

при разработке и утверждении соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов по оплате труда работников учреждения.

## 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

от 8 августа 2008 года № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства».

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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»			
1.	Профессиональная квалификационная группа		
1.1.	«Общетраслевые должности служащих первого уровня»		

1.1.1.	1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; машинистка; секретарь	8697
2.	Профессиональная квалификационная группа		
2.1.	«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.1.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	8925
2.1.2.	4 квалификационный уровень	Механик	9269
3.	Профессиональная квалификационная группа		
3.1.	«Общепрофессиональные 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.	«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела информации; начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	11808
4.1.2.	2 квалификационный уровень	Главный механик	12279

	уровень		
4.1.3.	3 квалификационный уровень	Начальник филиала	13159
приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»			
5.	Профессиональная квалификационная группа		
5.1.	«Общепрофессиональные 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; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	8467
6.	Профессиональная квалификационная группа		
6.1.	«Общепрофессиональные 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;	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	8697
6.1.3.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	8812

		рабочих	
приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 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	8812
7.1.2.	2 квалификационный уровень	Лесник II категории	8925
7.1.3.	3 квалификационный уровень	Лесник I категории	9040
8.	Профессиональная квалификационная группа		
8.1.	«Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»		
8.1.1.	1 квалификационный уровень	Инженер-лесопатолог; инженер по лесовосстановлению; инженер по лесопользованию; инженер по охране и защите леса; мастер леса (участковый государственный инспектор по охране лесов)	9383
8.1.2.	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	9716
8.1.3.	3 квалификационный уровень	Инженер-лесопатолог I категории; инженер по лесовосстановлению I категории; инженер по лесопользованию I категории; инженер по охране и защите леса I категории	10310

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

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Директор	14646
2.	Заместитель директора; главный бухгалтер	13159
3.	Заместитель начальника филиала; начальник отдела; главный экономист	11808
4.	Заместитель начальника отдела	11581
5.	Старший специалист по закупкам <sup>1</sup> , специалист по охране труда (6 квалификационный уровень) <sup>2</sup>	9716
6.	Специалист по закупкам <sup>3</sup>	9383

### 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

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

<sup>2</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

<sup>3</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».



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 № 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 1 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.

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.

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

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

Перечень показателей и условия осуществления премиальных выплат, а также размеры премирования, учитывающие результаты труда работников учреждения, определяются локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Показатели для премирования работников учреждения по итогам

работы за месяц, квартал, год:

- 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;
- исполнение бюджетной сметы;
- организация работы по обеспечению выполнения мероприятий по использованию, охране, защите и воспроизводству лесов на территории лесничества;
- обеспечение своевременного и полного поступления доходов от платы за использование лесов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

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

Таблица 3

№ 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.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 40%
4.	Нецелевое и неэффективное использование бюджетных средств	до 40%
5.	Неисполнение нормативных правовых актов	до 30%
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных работников	до 10%
7.	Нарушение требований, инструкций по охране труда и технике безопасности	до 10%

8.	Несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение служебного распорядка	до 10%
9.	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 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.

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.

Порядок, срок и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальным актом учреждения.

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

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;

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.

31. Выплаты за классность осуществляются водителям автомобилей 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.

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.

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, а 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 № 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.

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 праздничного дня или профессионального праздника.

36. 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**

37. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждений.



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

39. 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).

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

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

### **VIII. Заключительные положения**

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

43. 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.

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

45. 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).

Приложение 1  
к Положению об установлении систем оплаты труда  
работников государственных казенных учреждений  
в области лесных отношений, подведомственных  
Департаменту недропользования и природных ресурсов  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**ПЕРЕЧЕНЬ  
И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

№ 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 № 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 № 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	Осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

		надбавок и доплат, приходящихся на один час работы	
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 № 26-П

Приложение 2  
к Положению об установлении систем оплаты труда  
работников государственных казенных учреждений  
в области лесных отношений, подведомственных  
Департаменту недропользования и природных ресурсов  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**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.	Премиальные выплаты по итогам работы:		Осуществляется в соответствии с пунктом 19 настоящего Положения	
2.1.	Ежемесячное премирование по итогам работы за месяц	0 - 100%		Ежемесячно
2.2.	Премирование по итогам работы за квартал (I, II, III, IV)	до 1 месячного фонда оплаты труда		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 3 месячных фондов оплаты труда		Осуществляется в соответствии с пунктом 19 настоящего Положения
2.4.	Выплата за интенсивность и высокие результаты	до 100% оклада (должностного оклада)	Осуществляется в соответствии с пунктом 20 настоящего	Не более 3 раз в календарном году

работы		Положения	
--------	--	-----------	--

».

2. Настоящий приказ вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Исполняющий обязанности  
директора Департамента



Е.М.Збродов