ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу Министерства

природных ресурсов, экологии

и имущественных отношений

Республики Алтай

от «30» июля 2018 года № 467

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников казенных учреждений**

**Республики Алтай, подведомственных Министерству природных ресурсов, экологии и имущественных отношений Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»**

1. **Общие положения**
2. Настоящее Положение об оплате труда работников казенных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству природных ресурсов, экологии и имущественных отношений Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах» (далее – Положение), (далее – учреждение), (далее – Министерство) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016-2019 годы от 1 июля 2016 года и включает в себя:

порядок применения и размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ), квалификационным уровням иотдельным должностям служащих, не включенных в ПКГ;

порядок применения и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда работников.

1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет профессиональную деятельность в порядке совместительства), производится раздельно по каждой из должностей (профессии рабочего).

1. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.
2. Месячная заработная плата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
3. Наименования должностей служащих (профессий рабочих) учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются учреждением поэтапно на основе утвержденных им с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах установленной предельной численности работников, а также с учетом объема средств, предусмотренных бюджетной сметой на очередной финансовый год по форме, утвержденной приказом Министерства финансов Российской Федерации от 20 ноября 2007 года № 112н, и в пределах лимитов бюджетных обязательств, направленных на заработную плату в учреждении.

**II. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным [приказ](consultantplus://offline/ref=7C398F0211377AA45DDFDCA5C8D021824D1454B177E40F38A7A148FFyFh4G)ом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и к соответствующим ПКГ должностей работников лесного хозяйства, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства», в соответствии с приложениями № 1, № 2 и № 4 к Положению.
2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов.
3. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении и в Министерстве.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,15.

1. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом IV](#Par89) Положения.
2. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом V Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII Положения.

**III. Условия оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - также рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» или профессиональным стандартом.

[Размеры](#Par191) окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

1. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении и в Министерстве.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,15.

1. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV Положения.
2. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом V Положения, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII Положения.

**IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденными постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» работникам учреждения в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания или за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

1. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=1292) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты или коллективный договор одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

1. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=712) ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

1. В зависимости от природных климатических условий к заработной плате работников применяются:

районный коэффициент;

коэффициент за работу в безводных местностях (Улаганский и Кош-Агачский районы);

коэффициенты за работу в высокогорных районах (Кош-Агачский район);

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (Улаганский и Кош-Агачский районы).

Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).
2. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда работников учреждения, по представлению руководителя структурного подразделения (или уполномоченного руководителем лица), отвечающего за организацию работы премируемых работников.

1. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
2. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.
3. Премирование работников по итогам работы осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, Государственным Собранием - Эл Курултай Республики Алтай, в том числе награждении почетными грамотами этих государственных органов Республики Алтай, присвоении почетных званий Республики Алтай;

поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности.

1. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.
2. Премию за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы, связанный с недопущением распространения крупных лесных пожаров на территории лесного фонда и перехода их на категории других земель.

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

## Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителю учреждения утверждаются Министерством.

1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

1. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренным разделом IV настоящего Положения.
2. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.
3. Премиальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Министерства по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством за соответствующий период.
4. Руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом V Положения.
5. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом V Положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII Положения.
6. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V и VII Положения устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.
7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.
8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 2.
9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 48 Положения, предусматривает абсолютный уровень оплаты труда руководителя в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его работы, и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.
11. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=B86F2220B2F686F543A2F6565D3D01C41D2FE00006DC6A6668BBD7F6B952552C36D538DD1E395896n7M4G) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

**VII. Порядок и условия оказания материальной помощи и порядок и условия выплаты единовременных выплат**

1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь, к ежегодному оплачиваемому отпуску оказывается в размере до 2,8 окладов (должностных окладов).
2. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам учреждения единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.
3. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
4. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании приказа Министерства.
5. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру производится в размере не более двух должностных окладов.
6. По решению Министерства руководителю учреждения на основании его письменного заявления может быть оказана материальная помощь в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях, в случае предоставления подтверждающих документов), смерти близких родственников.
7. Районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, на материальную помощь не начисляются.

# VIII. Порядок формирования предельного фонда оплаты труда работников учреждения

1. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих из республиканского бюджета Республики Алтай для осуществления отдельных государственных полномочий Российской Федерации, переданных на основании федерального закона с предоставлением субвенций из федерального бюджета, а также с учетом предельной численности работников учреждения, установленной постановлением Правительства Республики Алтай от 1 октября 2015 года № 324 «О создании казенных учреждений республики Алтай «Турочакское лесничество», «Чойское лесничество», «Майминское лесничество», «Чемальское лесничество», «Шебалинское лесничество», «Онгудайское лесничество», «Усть-Канское лесничество», «Усть-Коксинское лесничество», «Улаганское лесничество», «Кош-Агачское лесничество».
2. Расчет годового фонда оплаты труда для работников учреждения производится в соответствии с пунктами 12 – 16, 20 приложения к [Порядку](#sub_1000) определения расходов на осуществление органом государственной власти субъекта Российской Федерации переданных отдельных полномочий Российской Федерации в области лесных отношений в расчете на 1 гектар эксплуатационных и защитных лесов на территории субъекта Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 14 декабря 2015 года № 534 «Об утверждении порядка определения расходов на осуществление органом государственной власти субъекта Российской Федерации переданных отдельных полномочий Российской Федерации в области лесных отношений в расчете на 1 гектар эксплуатационных и защитных лесов на территории субъекта Российской Федерации».
3. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала формируется с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов исходя из Перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливаемого Министерством.
4. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения, сформированный исходя из объема средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения бюджетной сметой, в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении предельной численности учреждения по решению Правительства Республики Алтай;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) работникам учреждения в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников казенных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству природных ресурсов, экологии и имущественных отношений Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)**

работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

| Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни, должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер-энергетик, специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист, юрисконсульт | 4223 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 4356 |
| 3 квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 4486 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий» | 4685 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников казенных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству природных ресурсов, экологии и имущественных отношений Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)**

работников, занимающих должности работников лесного хозяйства

| Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни, должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Лесник | 2904 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Лесник II категории | 3036 |
| 3 квалификационный уровень | |
| Лесник I категории | 3366 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Инженер-лесопатолог; инженер по лесовосстановлению, инженер по охране и защите леса, инженер по лесопользованию, мастер леса | 4223 |
| 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; участковый лесничий | 4356 |
| 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; лесничий | 4486 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства четвертого уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | |
| Главный лесничий | 6466 |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников казенных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству природных ресурсов, экологии и имущественных отношений Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

| Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни, профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада, рублей |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Истопник, сторож, уборщик служебных помещений | 2468 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 4 квалификационный уровень (рабочие, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы) | |
| Водитель | 3498 |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников казенных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству природных ресурсов, экологии и имущественных отношений Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению своих полномочий в городах и районах»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)**

работников, занимающих должности служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы

| Перечень должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| --- | --- |
| Помощник участкового лесничего | 4223 |

­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_