



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ШАДРИНСКА **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 07.04.2025 № 753

О внесении изменений в постановление Администрации города Шадринска от 08.09.2015 № 1961 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения муниципального образования – город Шадринск «Шадринский лесхоз»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьями 52, 54, 60 Устава муниципального образования – город Шадринск, Администрация города Шадринска

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменения в приложение к постановлению Администрации города Шадринска от 08.09.2015 № 1961 «Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения муниципального образования – город Шадринск «Шадринский лесхоз», изложив его в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Расходы, связанные с реализацией настоящего постановления, осуществить за счет средств субсидии, поступившей из бюджета города Шадринска на выполнение муниципального задания за соответствующий финансовый год, а также использовать на эти цели внебюджетные средства и доходы, полученные Муниципальным бюджетным учреждением муниципального образования – город Шадринск «Шадринский лесхоз» от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности.

3. Настоящее постановление опубликовать в городской газете «Ваша Выгода» и на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования – город Шадринск Курганской области.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Шадринска, руководителя Комитета по управлению муниципальным имуществом Администрации города Шадринска и директора Муниципального бюджетного учреждения муниципального образования – город Шадринск «Шадринский лесхоз».

Глава города Шадринска

А.К.Мокан

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
муниципального образования – город Шадринск
«Шадринский лесхоз» (МБУ «Шадринский лесхоз»)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.09.2020 № 599н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по благоустройству и озеленению территорий и объектов», от 14.09.2022 № 534н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме», «Отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации на 2025-2027 годы», утвержденным Рослесхозом, Профессиональным союзом работников лесных отраслей Российской Федерации 26.12.2024, Федеральным отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы, утвержденным Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 12.05.2022, постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», Уставом муниципального образования – город Шадринск.

Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения муниципального образования – город Шадринск «Шадринский лесхоз» (далее – учреждение), подведомственного Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Шадринска, и определяет общие принципы осуществления материального стимулирования творческой активности работников учреждения, качественного выполнения должностных обязанностей, заданий особой важности и сложности, а также усиления их социальной защищенности.

1.2. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада (тарифной ставки);
- персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу (тарифной ставке);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии

с федеральным законодательством, законодательством Курганской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования – город Шадринск, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, повышающих коэффициентов к окладам (тарифным ставкам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливается локальным нормативным актом учреждения в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

1.5. Месячный размер заработной платы работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что работником учреждения полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (должностные обязанности).

Раздел 2. Должностной оклад (оклад (тарифная ставка)

2.1. Размеры должностных окладов (окладов (тарифных ставок) (далее – оклад) работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства» и наименованием профессий рабочих, установленных постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 69, раздел: «Зеленое хозяйство»), утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 18.09.1984 № 272/17-70 (редакция от 11.11.2008), согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов, радиооператорам устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.3. Размер оклада уборщика служебных помещений устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению.

2.4. Оклады в приложениях 1 и 2 к настоящему Положению подлежат индексации за счет средств бюджета города Шадринска в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Шадринска.

2.5. Размер оклада работникам учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- рекомендаций «Отраслевого соглашения по лесному хозяйству Российской Федерации на 2025-2027 годы», утвержденного Рослесхозом, Профессиональным союзом работников лесных отраслей Российской Федерации 26.12.2024;

- рекомендаций «Отраслевого соглашения по лесному хозяйству Российской Федерации Федеральным отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы», утвержденного Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 12.05.2022;

- профессионального уровня (уровня образования, квалификации, стажа работы).

2.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен оклад в пределах предусмотренного диапазона окладов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Раздел 3. Повышающий коэффициент

3.1. Работникам и рабочим учреждения предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.2. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его конкретных размерах, но не выше размеров, установленных приложением 3 к настоящему Положению, принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.5. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу.

Раздел 4. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

4.2. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 40 % часового размера оклада за каждый час работы в ночное время работника учреждения.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего

ющего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и фонда оплаты труда.

4.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьями 112 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:

- 6 % от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- 12 % от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Доплаты устанавливаются руководителем учреждения по результатам специальной оценки труда рабочих мест.

Перечень работ, за которые устанавливается доплата, определяется коллективным договором учреждения.

4.6. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) применяется в размере 0,15 % к общей сумме начисленной заработной платы.

Раздел 5. Стимулирующие выплаты

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) выплаты за интенсивность и напряженность работы;

- б) выплаты за классность водителям;

- в) надбавка за выслугу лет;

- г) премиальные выплаты по итогам работы.

5.1. Выплата за интенсивность и напряженность работы.

5.1.1. Выплата за интенсивность и напряженность работы устанавливается в размере до 60 % должностного оклада работникам, указанным в приложении 4 к настоящему Положению.

Выплата включает в себя надбавку за работу в пожароопасный период, надбавку за ненормированный рабочий день, надбавку за отдаленность объектов эксплуатации, выплату компенсационного характера за работу с особыми условиями труда.

5.1.2. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (тарифной ставке) работника учреждения, так и в абсолютном размере.

5.1.3. Доплата за ведение кадровой службы в учреждении устанавливается в размере 20 % от оклада работника, на которого возлагаются такие обязанности.

5.2. Выплаты за классность водителям.

5.2.1. Водителям в целях стимулирования безопасной и безаварийной езды, а также надлежащей технической эксплуатации транспортных средств устанавливаются ежемесячные надбавки за классность в процентах от оклада в следующих размерах:

- водитель I класса – 25;

- водитель II класса – 10.

5.2.2. Порядок и условия выплаты за классность водителям устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

5.3. Надбавка за выслугу лет.

5.3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие ежемесячные надбавки за выслугу лет, в процентах от оклада в следующих размерах:

- от 1 до 3 лет – 5;
- от 3 до 5 лет – 10;
- от 5 до 10 лет – 15;
- от 10 до 15 лет – 20;
- от 15 и выше – 25.

5.3.2. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок к окладу за выслугу лет, включается время работы в учреждениях (на предприятиях), созданных органами государственной власти и управления, исполнительными органами государственной власти, органами местного самоуправления в должности (специальности), на которую принят работник.

5.3.3. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

5.3.4. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет в дальнейшем, определяется комиссией по установлению стажа работы не чаще одного раза в год и не реже одного раза в три года. В состав комиссии по установлению стажа работы входят работники, выполняющие кадровую, бухгалтерскую работу, а также иные работники.

5.3.5. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

5.3.6. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет, является трудовая книжка.

5.3.7. Ежемесячная надбавка к окладу за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на эту надбавку.

5.3.8. Выплата ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения, по представлению комиссии по установлению стажа работы.

5.3.9. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет возлагается на работника, выполняющего кадровую работу.

5.3.10. Споры, возникающие по вопросам установления стажа для начисления ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет или по вопросам определения размеров этой надбавки, рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.4. Премияльные выплаты.

5.4.1. Работникам учреждения, в целях поощрения за выполненную работу, предусматриваются премияльные выплаты по итогам работы за месяц.

5.4.2. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

5.4.3. Премирование производится на основании приказа руководителя учреждения, в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

5.4.4. Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

5.4.5. Основаниями для выплаты ежемесячных премий по результатам работы за месяц являются:

- качественное и своевременное исполнение работником учреждения своих служебных обязанностей, возложенных должностными инструкциями либо иными нормативными правовыми актами;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных;
- проявление инициативы и использование в служебной деятельности приемов и методов, повышающих качество и эффективность ее результатов.

5.4.6. Премияльные выплаты могут быть снижены приказом руководителя учреждения.

Основания для снижения премиальных выплат устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

Раздел 6. Материальная помощь

6.1. Основания и порядок выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.2. Выплата материальной помощи работникам учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника.

6.3. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

6.4. Работникам учреждения при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Раздел 7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера

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

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) не должен превышать следующих пределов в кратности:

- руководитель – четыре среднемесячных зарплаты работников учреждения;
- главный бухгалтер – три среднемесячных зарплаты работников учреждения.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в размере трехкратного среднего оклада работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, определенных Уставом учреждения, для реализации которых создано учреждение) (далее – основной персонал), в месяц и составляет 37590 рублей 81 копейку.

7.4. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 2,5-кратного среднего оклада работников, относящихся к основному персоналу, в месяц составляет 31325 рублей 68 копеек.

7.5. Вид и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается трудовым договором и распоряжением органа, выполняющего функции и полномочия учредителя учреждения, состоящих из:

7.5.1. Выплат стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя учреждения (устанавливается в соответствии с разделом 7.1 настоящего Положения).

7.5.2. Ежемесячной надбавки за выслугу (устанавливается в соответствии с разделом 5.3 настоящего Положения);

7.5.3. Компенсационных выплат руководителю учреждения (устанавливается в соответствии с разделом 4 настоящего Положения).

7.5.4. Дополнительных выплат стимулирующего характера в виде вознаграждения по итогам работы и их размер руководителю учреждения (устанавливаются соглашением сторон трудового договора и не могут превышать двух должностных окладов в год в пределах фонда оплаты труда).

7.6. Руководителю учреждения предусматривается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере должностного оклада.

7.7. Компенсационные, стимулирующие выплаты и материальную помощь главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами 4-6 настоящего Положения.

Раздел 8. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся в виде премий за 1, 2, 3, 4 кварталы отчетного финансового года в пределах годового премиального фонда руководителя Учреждения.

Годовой премиальный фонд руководителя учреждения формируется и утверждается Комитетом по управлению муниципальным имуществом Администрации города Шадринска (далее – КУМИ) по формуле:

- должностной оклад руководителя учреждения * 40 % (предельный процент стимулирующих выплат для руководителя учреждения) * 12 месяцев.

Соответственно ежеквартальный премиальный фонд руководителя учреждения составляет:

- должностной оклад руководителя учреждения * 40 % (предельный процент стимулирующих выплат для руководителя учреждения) * 3 месяца.

Размер премии руководителя учреждения устанавливается на основе оценки достижения целевых показателей эффективности работы учреждения в соответствующем квартале (далее – отчетный период), осуществляемой ежеквартально с начала отчетного финансового года.

Размер премии руководителя учреждения определяется в зависимости от общего количества баллов, полученных при оценке целевых показателей эффективности работы учреждения за соответствующий квартал, согласно таблицам 1, 2.

При общем количестве баллов, соответствующих выполнению всех целевых показателей эффективности работы учреждения, размер премии руководителя учреждения за отчетный период равен размеру премиального фонда руководителя учреждения, установленному для данного периода.

Премия вновь назначенного руководителя учреждения, а также премия руководителя Учреждения при расторжении с ним трудового договора по состоянию здоровья, в связи со смертью или выходом на пенсию до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, выплачивается пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде в должности руководителя учреждения.

Размер премии в данных случаях рассчитывается путем умножения размера премии за месяц, определенного в соответствии с таблицами 1, 2, на число рабочих дней в квартале, с даты назначения руководителя учреждения (до даты расторжения тру-

договора с руководителем учреждения), а затем деления полученной суммы на число рабочих дней в соответствующем месяце.

Оценка показателей эффективности деятельности руководителя учреждения проводится по отчетам, представленным руководителем учреждения в КУМИ ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Заместитель руководителя КУМИ согласно таблицам 1, 2 готовит заключение на представленный отчет, подводит итоговую сумму баллов и согласовывает с заместителем Главы города Шадринска, руководителем КУМИ размер ежемесячной премии руководителю учреждения.

На основании подготовленного и согласованного заключения заместитель Главы города Шадринска, руководитель КУМИ до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом (за 4 квартал – не позднее 20 декабря), издает распоряжение об установлении размера выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за отчетный период.

Показатели эффективности работы учреждения

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки показателей	Отчетный период
1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение плановых показателей – 10 баллов; невыполнение плановых показателей – 0 баллов	Ежеквартально
2.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности (отсутствие просроченной кредиторской задолженности, выполнение плана доходов от предпринимательской деятельности и т.п.)	100 % – 10 баллов; менее 100 % – 0 баллов	Ежеквартально
3.	Отсутствие фактов грубого нарушения требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности Учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если руководитель Учреждения исполнял обязанности руководителя Учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения	Отсутствие фактов грубого нарушения требований к бухгалтерскому учету – 10 баллов; наличие фактов грубого нарушения требований к бухгалтерскому учету – 0 баллов	Ежеквартально
4.	Наличие взысканий дисциплинарного характера за отчетный период: - применение дисциплинарного взыскания в отношении руководителя учреждения (исполняющего обязанности руководителя учреждения) за совершение дисциплинарного проступка, то есть	Отсутствие взысканий дисциплинарного характера – 10 баллов; наличие взысканий дисциплинарного характера – 0 баллов	Ежеквартально

	неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде; - наличие фактов нарушения осуществления видов деятельности учреждения (по результатам проверок, проведенных органами надзора и контроля), выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения		
5.	Соблюдение соотношения установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения	Соблюдение соотношения – 10 баллов; несоблюдение соотношения – 0 баллов	Ежеквартально
6.	Экономическая эффективность использования ресурсов учреждения (соблюдение лимитов потребления коммунальных услуг): 1) электроэнергия; 2) водопотребление; 3) тепловая энергия	- экономия (стабильность) потребления каждого вида коммунальных услуг не менее чем 3 % в год – по 5 баллов за каждый вид коммунальных услуг; - перерасход потребления каждого вида коммунальных услуг – 0 баллов	Ежеквартально
Совокупная значимость всех критериев – 65 баллов			

Для оценки показателей эффективности руководителя учреждения устанавливаются следующие баллы:

Таблица 2

Количество баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов в процентах
60-65	100
50-59	80
Менее 49	Не премируется

Раздел 9. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения на год

9.1. Финансовое обеспечение оплаты труда работников учреждения производится за счет субсидий, поступивших из бюджета города Шадринска на выполнение муниципального задания за соответствующий финансовый год, и других, не запрещенных источников поступлений, в соответствии с Уставом учреждения.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения на год формируется из:

- 12 окладов с ежемесячными повышающими коэффициентами, надбавками за выслугу лет, дополнительно водителям – выплаты за классность;
- компенсационных выплат и выплат за интенсивность и напряженность;
- премии по итогам работы в размере трех окладов;
- районного коэффициента – в размере 15 % на все виды выплат.

Фонд оплаты труда сезонных рабочих (принимаемых на период с 01 марта по 30 ноября текущего года) формируется из:

- 9 окладов;
- стимулирующих выплат, установленных приказами руководителя;
- районного коэффициента – в размере 15 % на все виды выплат.

Фонд оплаты труда уборщика служебных помещений состоит из 12 МРОТ (в том числе, уральский коэффициент).

9.3. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск руководителю и работникам за выслугу лет в учреждении из расчета один календарный день за два года работы в учреждении, но не более десяти дней; водителям – один календарный день за один полный год, но не более пяти дней.

9.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение: по результатам работы за календарный год, за выполнение специальных заданий особой важности и сложности, за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией и другое, в размере определенном приказом руководителя.

Приложение 1
к Примерному положению об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения муниципаль-
ного образования – город Шадринск
«Шадринский лесхоз», утвержденному
постановлением Администрации города
Шадринска
от 07.04.2025 № 753

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников лесного хозяйства второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням требования к квалификации	Оклад (рубли и копейки) на 1 штатную единицу)
1 квалификационный уровень	Лесник (общее среднее образова- ние или специальная подготовка по установленной программе); сезонный рабочий на лесохозяй- ственных работах (общее среднее образование или специальная подготовка по установленной программе)	6655,45
2 квалификационный уровень	Лесник II категории (общее среднее образование или специ- альная подготовка по установлен- ной программе и стаж работы в должности не менее трех лет)	8100,84
3 квалификационный уровень	Лесник I категории (общее среднее образование и стаж ра- боты в должности не менее пяти лет или среднее специальное образование без предъявления требований к стажу)	9766,23

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням требования к квалификации	Оклад (рубли и копейки) на 1 штатную единицу
1 квалификационный уровень	Инспектор по охране леса; инже- нер по лесовосстановлению, инженер по лесопользованию, инженер по охране и защите леса, мастер леса (участковый инспек- тор по охране леса); высшее про-	13702,03

	фессиональное образование по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу	
2 квалификационный уровень	Инженер по лесовосстановлению II категории, инженер по лесопользованию II категории, инженер по охране и защите леса II категории; участковый лесничий; высшее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы в должности не менее трех лет	14227,64
3 квалификационный уровень	Инженер по лесовосстановлению I категории, инженер по лесопользованию I категории, инженер по охране и защите леса I категории; лесничий (старший инспектор по охране леса); высшее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы в должности не менее пяти лет	14756,29

Профессиональная квалификационная группа
«общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням требования к квалификации	Оклад (тарифная ставка) (рубли и копейки) на 1 штатную единицу
1 квалификационный уровень	Мастер по благоустройству и озеленению	11772,70
	Экономист	22000,00
	Мастер участка	24722,67

Профессиональная квалификационная группа
«общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням требования к квалификации	Оклад (тарифная ставка) (рубли и копейки) на 1 штатную единицу
1 квалификационный уровень	Рабочий зеленого хозяйства	11772,70

Приложение 2
к Примерному положению об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения муниципаль-
ного образования – город Шадринск
«Шадринский лесхоз», утвержденному
постановлением Администрации города
Шадринска
от 07.04.2025 № 753

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням требования к квалификации	Оклад (тарифная ставка) (рубли и копейки) на 1 штатную единицу
1 квалификационный уровень	Водитель (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу)	6655,45
2 квалификационный уровень	Водитель II категории (среднее специальное образование и стаж работы в должности не менее 3 лет)	8100,84
3 квалификационный уровень	Водитель I категории, тракторист (среднее специальное образова- ние и стаж работы в должности не менее 5 лет)	9766,23

Приложение 3
к Примерному положению об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения муниципаль-
ного образования – город Шадринск
«Шадринский лесхоз», утвержденному
постановлением Администрации города
Шадринска
от 07.04.2025 № 753

Размеры повышающего коэффициента
к окладу работников и рабочих Учреждения

№ п/п	Наименование должности	Размер повышающего коэффициента к окладу
1.	Инженер по охране и защите леса	1,5
2.	Лесник	1,5
3.	Водители грузовых, легковых автомобилей	1,5
4.	Тракторист	1,5
5.	Мастер по благоустройству и озеленению	1,1
6.	Рабочий зеленого хозяйства	1,0
7.	Уборщик служебных помещений	1,5
8.	Мастер участка	1,5

Приложение 4
к Примерному положению об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения муниципаль-
ного образования – город Шадринск
«Шадринский лесхоз», утвержденному
постановлением Администрации города
Шадринска
от 07.04.2025 № 753

Доплата за интенсивность и напряженность работы
Муниципального бюджетного учреждения
муниципального образования – город Шадринск
«Шадринский лесхоз»

№ п/п	Наименование должности	Доплата к должностному окладу (%)
Для работников/служащих		
1.	Главный бухгалтер	15 %
2.	Экономист	15 %
3.	Инженер по охране и защите леса	60 %
4.	Лесник	40 %
Для других должностей		
1.	Водитель	35 %
2.	Тракторист	35 %
3.	Сезонный рабочий на лесохозяйственных работах	45 %
4.	Мастер по благоустройству и озеленению	40 %
5.	Рабочий зеленого хозяйства	40 %
6.	Мастер участка	40 %

Приложение 5
к Примерному положению об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения муниципаль-
ного образования – город Шадринск
«Шадринский лесхоз», утвержденному
постановлением Администрации города
Шадринска
от 07.04.2025 № 753

«Обслуживающий персонал»

Должность	Оклад (рубли и копейки) на 0,5 штатную единицу)
Уборщик служебных помещений	7028,27