

специальность: 35.02.01 «Лесное и лесопарковое хозяйство»

Правовое обеспечение профессиональной деятельности

Дата: 11.12.2023 Л-41 (3 пара)

Тема 2.5. Заработная плата

Источники права:

1) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
(ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023)
(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)

2 «Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2022 – 2024»

Информация: при ответе на вопросы делаем ссылку на статьи ТК РФ или пункт Отраслевого соглашения.

Задание 1.

1. Дайте определение понятиям «заработная плата», «оклад».
2. Назовите статью ТК РФ, в которой охарактеризована система основных государственных гарантий по оплате труда работников.
3. Пропишите название статьи 133.1. ТК РФ.
4. Укажите общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы согласно статье 138 ТК РФ.
5. Охарактеризуйте структуру тарифной системы (с указанием статьи ТК РФ).

Задание 2.

1. Проконсультируйте гражданина Кудрявцева И.П. по вопросу:

А) МРОТ – это.....

Б) Нормативно-правовой акт, в соответствии с которым установлен МРОТ в 2023 году в России (**самостоятельно определяем НПА**)

В) Действующее значение МРОТ в Новосибирской области, установленное с 01.01.2023 года

* без учёта районного коэффициента

* с учётом районного коэффициента

Г) Планируемые изменения МРОТ в стране и в Новосибирской области в 2024 году (относительные и абсолютные значения)

2. Ответьте на его вопрос: «Факторы, оказывающие влияние на расчёт районного коэффициента»

Оплата труда в лесном хозяйстве

Исследуйте «Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2022 – 2024»; в ответах необходимо сделать ссылку на пункт «Соглашения».

Задание 3.

1. Индексация заработной платы работников.
2. Перечень видов выплат стимулирующего характера.
3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет в организациях лесного хозяйства.

Извлечения

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
(ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023)
(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)

Статья 129. Основные понятия и определения
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Часть вторая утратила силу с 1 сентября 2007 года. - Федеральный [закон](#) от 20.04.2007 N 54-ФЗ.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение [нормы труда](#) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего

профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

величина **минимального размера оплаты труда** в Российской Федерации;

абзац утратил силу. - Федеральный **закон** от 22.08.2004 N 122-ФЗ;

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

ограничение оплаты труда в натуральной форме;

обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

федеральный государственный **контроль** (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда; (в ред. Федеральных законов от 18.07.2011 N 242-ФЗ, от 28.06.2021 N 220-ФЗ)

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; (в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

сроки и очередность выплаты заработной платы.

Статья 131. Формы оплаты труда

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных **законодательством** Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте. (в ред. Федерального **закона** от 05.02.2018 N 8-ФЗ)

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в **неденежной форме**, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. (в ред. Федерального **закона** от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных

токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 132. Оплата по труду

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 настоящим [Кодексом](#).
(в ред. Федерального [закона](#) от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

(в ред. Федерального [закона](#) от 20.04.2007 N 54-ФЗ)
(в ред. Федерального [закона](#) от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

[Минимальный размер оплаты труда](#) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины [прожиточного минимума](#) трудоспособного населения.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 20.04.2007 [N 54-ФЗ](#))

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
(в ред. Федерального [закона](#) от 20.04.2007 N 54-ФЗ)

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
(в ред. Федерального [закона](#) от 20.04.2007 N 54-ФЗ)

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
(в ред. Федерального [закона](#) от 20.04.2007 N 54-ФЗ)

другими работодателями - за счет собственных средств.
(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 20.04.2007 [N 54-ФЗ](#))

Часть четвертая утратила силу с 1 сентября 2007 года. - Федеральный [закон](#) от 20.04.2007 N 54-ФЗ.

Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

(введена Федеральным [законом](#) от 20.04.2007 N 54-ФЗ)

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

[Размер](#) минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины [прожиточного минимума](#) трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](#), установленного федеральным законом.

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным [законом](#) не обращается взыскание.

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

(в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

(в ред. Федеральных законов от 20.04.2007 N 54-ФЗ, от 18.10.2007 N 230-ФЗ)

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

(в ред. Федерального закона от 20.04.2007 N 54-ФЗ)

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

федеральными государственными учреждениями - за счет средств федерального бюджета;

государственными учреждениями субъектов Российской Федерации - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

муниципальными учреждениями - за счет средств местных бюджетов.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

(в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Правительство Российской Федерации вправе утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

(часть восьмая введена Федеральным законом от 09.11.2020 N 362-ФЗ)

При утверждении Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений определяется сфера деятельности государственных и муниципальных учреждений, на которые распространяются указанные требования, а также срок, в течение которого таким учреждениям необходимо привести условия оплаты труда работников в соответствие с указанными требованиями.

(часть девятая введена Федеральным [законом](#) от 09.11.2020 N 362-ФЗ)

Извлечения
«Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2022 – 2024»

1. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Стороны Соглашения не допускают снижения уровня реального содержания заработной платы работников и принимают меры по его повышению.

Минимальный размер заработной платы работников не должен быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Работодатели, на которых в соответствии с действующим законодательством распространяется действие настоящего Соглашения:

- предпринимают меры по доведению среднемесячной заработной платы в организациях лесного хозяйства до уровня не ниже среднемесячной заработной платы по экономике соответствующего субъекта Российской Федерации и по доведению минимальных тарифных ставок (минимальных окладов, должностных окладов) до уровня не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- предпринимают меры по доведению доли условно-постоянной части заработной платы (тарифная ставка/должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплаты за стаж / выслугу лет и другие доплаты, надбавки, не связанные с результатами труда работника) до уровня не менее 70 процентов от общего размера заработной платы.

2.3. Работодатели осуществляют индексацию заработной платы работников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности и профессии работников данной организации.

Должностные (рабочие) инструкции работников, не являющиеся неотъемлемой частью трудового договора, утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.5. Положения об оплате труда, стимулировании работников, другие локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией и должны предусматривать:

- размеры окладов, тарифных ставок заработной платы работников;
- наименование, размеры и условия выплат компенсационного характера;

- наименование, размеры и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, руководителя филиала и их заместителей, главных бухгалтеров, главных бухгалтеров филиалов;
- другие вопросы оплаты труда, регулирование которых отнесено законодательством на локальный уровень социального партнерства.

2.5.1. Материальная помощь работникам относится к выплатам социального характера и регулируется пунктом 6.2 настоящего Соглашения.

2.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций устанавливается федеральным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих организаций, в кратности от 1 до 7.

Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат рабочих.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

К перечню выплат компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

5) выплаты вознаграждения работникам, имеющим действующее свидетельство десантника – пожарного (парашютиста – пожарного) для выполнения прыжков с парашютом, спусков со спусковым устройством, за выполненные прыжки с парашютом и спуски со спусковым устройством;

6) выплаты вознаграждения (в том числе почасовые) за выполнение летной работы работникам, имеющим действующие свидетельства летчика-наблюдателя при выполнении лесоавиационных работ, в зависимости от вида работ;

7) выплаты вознаграждения (в том числе почасовые) за выполнение летной работы членам экипажа воздушных судов и инженерно-техническому персоналу при выполнении лесоавиационных работ, в зависимости от вида работ.

2.7.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для класса 3.1 условий труда на их рабочих местах, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии

с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются трудовым договором, коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного договора – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) дифференцированно, в зависимости от класса условий труда на рабочих местах, с повышением оплаты труда для каждого последующего класса условий труда по отношению к предыдущему.

2.7.2. Выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях компенсации воздействия условий труда на работников в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются районные коэффициенты и процентные надбавки в зависимости от места выполнения работ, начисляемые на заработную плату работников.

2.7.3. Оплата каждого часа работы в ночное время (с 22:00 до 06:00) производится в повышенном не менее чем на 40 процентов размере часовой тарифной ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях.

Оплата каждого часа работы в вечернее время (с 18:00 до 22:00) при многосменном режиме работы производится в повышенном не менее чем на 20 процентов размере часовой тарифной ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях.

Конкретные условия и размеры доплат, в том числе улучшающие положение работников по сравнению с условиями Соглашения, устанавливаются коллективным договором, при отсутствии в организации коллективного договора – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.7.4. Доплата за дополнительные работы по другой или такой же профессии (должности) (совмещение должности (профессии), выполнение обязанностей отсутствующего работника, расширение зон обслуживания и дополнительный объем работ) может устанавливаться только по соглашению сторон трудового договора в зависимости от сложности и объема работ в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада) по соответствующей должности (профессии).

Возложение дополнительных обязанностей (в порядке совмещения, расширения зоны обслуживания) оформляется приказом руководителя организации с указанием срока возложения дополнительных обязанностей, их содержания и объема.

Работник имеет право в любой момент отказаться от выполнения дополнительно возложенных обязанностей, предупредив об этом работодателя не позднее чем за три рабочих дня в письменной форме.

2.8.К перечню видов выплат стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за выслугу лет (стаж работы в лесном хозяйстве);
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.1. Работникам выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (без учета повышающих коэффициентов).

Размеры надбавки за выслугу лет при общем стаже работы в организациях лесного хозяйства, дающем право на получение надбавки:

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

Право на ежемесячную надбавку за выслугу лет в указанных размерах возникает у работников по достижении соответствующего минимального стажа работы.

Стаж работы в лесном хозяйстве – период осуществления профессиональной деятельности в организациях лесного хозяйства и органах государственной власти, осуществляющих полномочия в области лесных отношений, который не обязательно имеет непрерывный характер.

Расчет стажа работы в лесном хозяйстве, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, осуществляется исходя из суммарного количества отработанного работником времени в организациях лесного хозяйства и органах государственной власти, осуществляющих полномочия в области лесных отношений, а также иных периодов времени, учитываемых при расчете стажа, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) субъектов Российской Федерации, коллективными договорами.

2.8.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.8.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, разработанных и утвержденных в каждой организации в установленном порядке, позволяющие оценить результативность и качество его работы.

2.8.4. В пожароопасный период при возникновении лесных пожаров работникам организаций, непосредственно участвующим в тушении лесных пожаров, предусматриваются выплаты премий за выполнение особо важного задания и за успешное выполнение работ по тушению лесных пожаров. Размеры премий устанавливаются в положениях об оплате труда и коллективных договорах.

2.9. Работникам организаций, осуществляющим авиационные работы по охране лесов от пожаров из числа летно-инспекторского, командно-летного состава, летного состава, имеющим действующие летные свидетельства; инженерно-технического персонала, имеющим действующие свидетельства специалиста по техническому обслуживанию воздушных судов; инструкторскому составу парашютистов и десантников-пожарных, парашютистам и десанникам-пожарным, имеющим действующие свидетельства, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство (классность) в размере, определенном в коллективном договоре.

2.10. Не допускаются выплаты неденежных видов вознаграждения за труд (в том числе выдача продуктов питания, страхование) за счет снижения размеров заработной платы.

2.11. Работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, устанавливаются надбавки в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника.