



НОВОСТИ

№31 (спецвыпуск)

Издается со 2 марта 1992 года. Выходит два раза в неделю. Распространяется бесплатно.

12+

ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МЕГИОНА от 25.04.2019 г. №769

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (с изменениями), пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 "О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных казенных учреждениях "Управление жилищно-коммунального хозяйства", в целях определения системы оплаты труда и обеспечения социальными выплатами работников муниципальных казенных учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства:

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда и выплатах социального характера работников муниципальных казенных учрежде-

ний в сфере жилищно-коммунального хозяйства, согласно приложению 1.

2. Утвердить перечень учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства, согласно приложению 2.

3. Управлению информационной политики администрации города опубликовать постановление в газете "Мегионские новости" и разместить на официальном сайте администрации города в сети "Интернет".

4. Руководителям муниципальных казенных учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства городского округа город Мегион утвердить положения об оплате труда в соответствии с настоящим постановлением в течение двух месяцев после издания настоящего постановления.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на первого заместителя главы города.

О.А. ДЕЙНЕКА,
глава города Мегиона

Приложение 1 к постановлению администрации города от 25.04.2019 г. №769

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и выплатах социального характера работников муниципальных казенных учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства

I. Общие положения

Настоящее Типовое положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 "О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных казенных учреждениях" (с изменениями).

1.1. Типовое положение об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципальных казенных учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее - Положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда, а также выплат социального характера работникам муниципальных казенных учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее - Учреждения).

1.2. Размер заработной платы работников Учреждений при условии полного выполнения ими нормы труда и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре. В случае, если устанавливаемый размер заработной платы не достигает указанной в настоящем пункте величины, работникам производится доплата в пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждений.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждений на соответствующий финансовый год формируется из средств бюджета городского округа.

1.4. Положение распространяется на всех работников Учреждений.

1.5. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно не реже, чем каждые полмесяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.6. В Положении используются следующие основные термины и понятия:

должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам за работу в

условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации к качественному, результативному труду работников, а также поощрения за выполненную работу.

выплаты социального характера - выплаты, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности, на отдых и проезд.

1.7. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся в пределах доведенных Учреждением бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на оплату труда.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений:

1.8.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, в органе местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

1.8.2. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников данных Учреждений (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), на численность работников Учреждений в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.8.3. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждений осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, в органе местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

1.8.4. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и ра-

ботников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, доводится до руководителей Учреждений органом местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в установленных сроки.

II. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений включает в себя следующие виды выплат:

N п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада) (руб.)
1	Начальник отдела	3 805
2	Заместитель начальника отдела	3 512
3	Ведущий юрисконсульт	3 007
4	Главный специалист	3 007
5	Главный специалист - делопроизводитель	3 007

IV. Компенсационные выплаты

4.1. Работникам Учреждений производятся следующие компенсационные выплаты:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

4.2. Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2.1. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с письменного согласия сотрудника.

4.2.2. 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.

4.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в размере 50% от должностного оклада работника, на которого эти обязанности возлагаются. При исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя (Учреждения, отдела) может выплачиваться разница в окладах, разница в окладах при исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения выплачивается согласно распоряжению администрации города.

4.3.1. Основанием для выплаты доплат работникам Учреждений, в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения, являются приказы руководителей Учреждений.

4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент к заработной плате составляет 1,7;

процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 "О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях" (с изменениями).

4.5. Выплаты, указанные в настоящем раз-

должностной оклад (оклад); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера; выплаты социального характера; иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

III. Должностные оклады (оклады)

Должностные оклады (оклады) работникам Учреждений устанавливаются в следующих размерах:

деле, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на оплату труда Учреждений.

4.6. Конкретный размер выплат, указанных в настоящем разделе, оформляется трудовым договором и приказами работодателей.

V. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам Учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда;

Ежемесячная выплата за стаж работы;

Премияльная выплата по итогам работы за месяц;

Премияльная выплата по итогам работы за квартал;

Премияльная выплата по итогам работы за год.

5.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

5.2.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы применяется к должностному окладу (окладу) работников Учреждений и устанавливается в размере:

лицам, замещающим должности "начальник отдела", "заместитель начальника отдела", - от 90 до 120 процентов должностного оклада (оклада);

лицам, замещающим должности "ведущий юрисконсульт", "главный специалист", "главный специалист - делопроизводитель", - от 60 до 90 процентов должностного оклада (оклада).

5.2.2. При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться следующие критерии: выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, в том числе большой объем работ, результативность, систематическое выполнение важных, срочных, сложных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;

особый режим и график работы, ненормированный рабочий день; ответственность в работе, уровень исполнительской дисциплины, своевременное, качественное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей.

5.2.3. Конкретный размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказами руководителей Учреждений в процентах к должностному окладу (окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год Учреждений.

5.2.4. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть увеличен или уменьшен в случае изменения условий работы или по результатам работы в порядке, определенном данным разделом.

5.2.5. Приказы руководителей Учреждений об установлении или изменении размера ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы объявляются работникам Учреждений под роспись.

5.2.6. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработан-

ное время для расчета ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется согласно таблицу учета рабочего времени.

5.2.7. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда:

5.3.1. Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда применяется к должностному окладу (окладу) работников Учреждений и устанавливается в размере:

лицам, замещающим должности "начальник отдела", "заместитель начальника отдела", - от 675 до 1 350 рублей;

лицам, замещающим должности "ведущий юрисконсульт", "главный специалист", "главный специалист - делопроизводитель", - от 525 до 1 050 рублей.

5.3.2. При установлении размера выплаты ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда могут учитываться следующие критерии:

компетентность, инициатива и творческий подход в исполнении работником должностных (профессиональных) обязанностей;

знание и применение специальных знаний, умений и навыков для исполнения должностных (профессиональных) обязанностей.

5.3.3. Конкретный размер ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда устанавливается приказами руководителей Учреждений в рублях к должностному окладу (окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год Учреждений.

5.3.4. Размер ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда может быть увеличен или уменьшен в случае изменения условий работы или по результатам работы в порядке, определенном данным разделом.

5.3.5. Приказы руководителей Учреждений об установлении или изменении размера ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда объявляются работникам Учреждений под роспись.

5.3.6. Ежемесячная (персональная) надбавка за особые условия труда выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда определяется согласно таблицу учета рабочего времени.

5.3.7. Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда выплачивается с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3.8. Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда устанавливается при стаже работы не менее одного месяца на соответствующей должности.

5.3.9. Работникам Учреждений, принятым на работу с установлением испытательного срока, ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда на срок прохождения испытания не устанавливается.

5.4. Ежемесячная выплата за стаж работы:

5.4.1. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается всем работникам Учреждений. Для исчисления стажа, дающего право на получение ежемесячной выплаты за стаж работы, включаются периоды работы в органах местного самоуправления, а также в муниципальных учреждениях, муниципальных

унитарных предприятиях (для профильных специалистов сферы жилищного хозяйства, энергосбережения, коммунальной инфраструктуры, дорожной инфраструктуры, транспорта, безопасности дорожного движения и благоустройства - по направлениям деятельности, определённым целями и функциями Учреждений в соответствии с Уставами Учреждений), и организациях системы жилищно-коммунального хозяйства, благоустройства, дорожной инфраструктуры, транспорта, дорожного движения и иных сфер, определённых целями и функциями Учреждений в соответствии с Уставами Учреждений. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается в размере:

10 процентов должностного оклада (оклада) - при стаже работы от 1 года до 5 лет;

15 процентов должностного оклада (оклада) - при стаже работы от 5 лет до 10 лет;

20 процентов должностного оклада (оклада) - при стаже работы от 10 лет до 15 лет;

30 процентов должностного оклада (оклада) - при стаже работы свыше 15 лет.

5.4.2. Стаж работы для установления ежемесячной выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказами руководителей Учреждений. Основным документом для определения стажа работы, дающим право на установление ежемесячной выплаты за стаж работы, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующих организациях, учреждениях, предприятиях.

5.4.3. Установление ежемесячной выплаты за стаж работы работникам Учреждений, в том числе вновь принятым, производится со дня возникновения у работника права на получение этой выплаты на основании приказов руководителей Учреждений по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника ежемесячная выплата за стаж работы применяется только к должностному окладу (окладу) по основной занимаемой должности.

5.4.5. Ежемесячная выплата за стаж работы выплачивается с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Премияльная выплата по итогам работы за месяц:

5.5.1. Премияльная выплата по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) выплачивается при условии качественного и своевременного выполнения работником условий, предусмотренных трудовым договором.

5.5.2. Ежемесячная премия устанавливается всем работникам Учреждений.

5.5.3. Ежемесячная премия работникам Учреждений выплачивается в следующих размерах:

по должностям "начальник отдела", "заместитель начальника отдела" - в размере 290 процентов от должностного оклада (оклада);

по должностям "ведущий юрисконсульт", "главный специалист", "главный специалист - делопроизводитель" - в размере 270 процентов от должностного оклада (оклада).

5.5.4. В максимальном размере ежемесячная премия выплачивается при выполнении работником следующих условий:

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника;

проявленная инициатива в решении задач, возложенных на работников;

соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная поддержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

5.5.5. Перечень оснований, за которые производится снижение размера ежемесячной премии:

№ п/п	Наименование основания	Показатель	% снижения (установленный размер по должности принимается за 100%)
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка и требований к служебному поведению работника	1 случай	100
2.	Замечания по качеству выполненной работы	1 случай	до 50
3.	Отсутствие контроля за работой подчиненных работников	1 случай	до 50
4.	Некачественная, неквалифицированная подготовка и оформление установленной отчетности, финансовых документов, другой документации, недостоверность отчетных данных	1 случай	до 100
5.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, выполнения определенного задания	1 случай	до 100
6.	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	1 случай	до 100
7.	Необоснованный отказ от выполнения задания непосредственного руководителя	1 случай	до 100
8.	Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей	1 случай	до 100

5.5.6. Снижение размера ежемесячной премии производится на основании приказов руководителей Учреждений в соответствии с информацией о наличии оснований о снижении размера ежемесячной премии, перечисленных в пункте 5.5.5. Положения. Работники, которым снижен размер ежемесячной премии, должны быть ознакомлены с соответствующими приказами руководителей Учреждений.

5.5.7. Оплата ежемесячной премии производится за фактически отработанное время согласно таблицу учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в служебной командировке.

5.5.8. Ежемесячная премия выплачивается с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал (I, II, III, IV):

5.6.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал (далее - квартальная премия) выплачивается всем работникам Учреждений за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, инициативность, дисциплинированность, в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества результатов трудовой деятельности из расчета месячного фонда оплаты труда. Квартальная премия выплачивается на основании приказов руководителей Учреждений не позднее последнего месяца квартала, следующего за отчетным кварталом, в размере одного месячного фонда оплаты труда. Квартальная премия за IV квартал может быть выплачена в декабре текущего года при наличии лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год в утвержденных сметах Учреждений.

5.6.2. Квартальная премия выплачивается работникам за фактически отработанное время в квартале. В отработанное время в квартале для расчета размера квартальной премии включается время работы по таблицу рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующих приказов руководителей Учреждений, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

5.6.3. Квартальная премия по результатам работы за квартал подлежит снижению:

на 50% - работникам, имеющим одно дисциплинарное взыскание в квартале, за который выплачивается премия;

на 100% - работникам, имеющим два и более дисциплинарных взыскания в квартале, за который выплачивается премия.

5.7. Премияльная выплата по итогам работы за год:

5.7.1. Премияльная выплата по итогам работы за год (далее - премия за год) выплачивается всем работникам Учреждений, с целью поощрения работников за общие результаты труда.

5.7.2. Премия за год выплачивается не позднее первого квартала, следующего за истекшим календарным годом.

5.7.3. Премия за год выплачивается в размере трех месячных фондов оплаты труда. Конкретный размер премии определяется приказами руководителей Учреждений.

5.7.4. Премия за год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год.

5.7.5. Премия за год выплачивается также работникам Учреждений, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

поступление на работу в Учреждение в текущем календарном году;

расторжение трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (призыв на военную службу, зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, переход на выборную работу (должность), перевод в государственный орган, орган местного самоуправления, в другое муниципальное учреждение города, длительная болезнь, необходимость ухода за ребенком, не достигшим возраста 14 лет);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя, в связи с сокращением численности или штата работников Учреждений;

отказ работника от продолжения работы, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (срочного договора);

истечение срока трудового договора (срочного договора);

отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.7.6. Премия за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии за год включается время работы по таблицу учета рабочего времени, дни нахождения в служебной команди-

ровке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующих приказов руководителей Учреждений, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

5.8. Месячный фонд оплаты труда всех работников Учреждений для выплаты квартальной премии, премии за год определяется исходя из должностного оклада (оклада), ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда, премияльной выплаты по итогам работы за месяц, ежемесячной выплаты за стаж работы с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавке за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VI. Иные выплаты

6.1. Работникам за выполнение особо важных и сложных заданий (разработку программ, проектов муниципальных правовых актов города, методик, других документов, выполнение поручений, имеющих особую сложность и (или) важное значение для улучшения социально-экономического положения в городе в сфере деятельности, отнесенной к компетенции Учреждений, заключения соглашений с профильными департаментами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры о предоставлении субсидий, выполнение поручений главы города, выполнение заданий, по результатам которых в бюджет города поступают дополнительные доходы, сверх утвержденных решением Думы города Мегиона о бюджете городского округа) может быть выплачена единовременная премия в размере одного месячного фонда оплаты труда.

6.1.1. Перечень заданий, относящихся к особо важным и сложным, указанный в пункте 6.1., не является исчерпывающим.

6.1.2. Периодические выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий определяется в индивидуальном порядке в зависимости от:

оперативности и профессионализма при решении вопросов, входящих в компетенцию работников Учреждений;

объема, сложности и важности порученных заданий;

личного вклада работников Учреждений в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на Учреждения.

6.1.3. Выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется на основании поручений руководителей Учреждений. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается на основании отчета о результате выполнения поручений, который должен содержать сведения о цели выполнения заданий, перечень проведенных мероприятий, фактический результат выполнения задания.

6.1.4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается работникам при наличии лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год, предусмотренных на оплату труда по сметам Учреждений.

6.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

6.2.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году на основании заявлений работников и приказов руководителей Учреждений о предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.2.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере трех месячных фондов оплаты труда всем работникам Учреждений.

6.2.3. Право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы

в Учреждениях у следующих работников:

вновь принятых на работу;

приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

6.2.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

6.3. Работникам Учреждений выплачивается единовременное денежное поощрение в связи с достижением возраста 50, 55, 60 лет в размере одного месячного фонда оплаты труда.

6.4. Размер месячного фонда оплаты труда работника для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам (в том числе для работников, проработавших менее года) определяется исходя из месячного фонда оплаты труда на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска. Месячный фонд оплаты тру-

да всех работников Учреждений определяется исходя из должностного оклада (оклада), ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда, премиальной выплаты по итогам работы за месяц, ежемесячной выплаты за стаж работы с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавке за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VII. Выплаты социального характера
7.1. Материальная помощь работникам Учреждений в связи со смертью близких родственников (супруг (супруга), родители, дети) производится в размере одного месячного фонда оплаты труда на основании соответствующих заявлений работников, предоставлении документа, подтверждающего факт смерти, и приказов руководителей Учреждений.

7.2. Единовременная выплата в связи со смертью работников Учреждений производится в размере одного месячного фонда оплаты труда одному из близких родственников (супруг (супруга), родители, дети) на основании соответствующего заявления родственника,

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	Директор	7 756
2	Первый заместитель директора	6 980
3	Заместитель директора – начальник отдела	4 762

8.3. Руководителям Учреждений (директорам), их заместителям устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда;
Ежемесячная выплата за стаж работы;
Премиальная выплата по итогам работы за месяц;
Премиальная выплата по итогам работы за квартал;
Премиальная выплата по итогам работы за год.

8.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы применяется к должностному окладу (окладу) руководителей Учреждений (директоров), их заместителей и устанавливается в размере:

руководителям Учреждений - от 150 до 200 процентов должностного оклада (оклада), в соответствии с распоряжением администрации города;
лицам, замещающим должность "первый заместитель директора", - от 140 до 180 процентов должностного оклада (оклада);
лицам, замещающим должность "заместитель директора - начальник отдела", - от 120 до 150 процентов должностного оклада (оклада).

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителей руководителей Учреждений (директоров) устанавливаются руководителем Учреждения (директором) в порядке и на условиях, предусмотренных подпунктами 5.2.2. - 5.2.7. раздела V настоящего Положения.

8.5. Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда применяется к должностному окладу (окладу) руководителей Учреждений (директоров), их заместителей и устанавливается в размере:

руководителям Учреждений - 2 150 рублей на основании распоряжения администрации города;
лицам, замещающим должность "первый заместитель директора", - от 975 до 1 950 рублей;
лицам, замещающим должность "заместитель директора - начальник отдела", - от 850 до 1700 рублей.

Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда заместителям руководителей Учреждений (директоров) устанавливается руководителем Учреждения (директором) в порядке на условиях, предусмотренных пунктами 5.3.2. - 5.3.8. раздела V настоящего Положения.

8.6. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается руководителям Учреждений (директорам) в размере, согласно пункту 5.4.1. раздела V настоящего Положения, на основании распоряжения администрации города, с учетом пункта 5.4.5. раздела V настоящего Положения, заместителям руководителей Учреждений (директоров) в размере, согласно пункту 5.4.1. раздела V настоящего Положения, в порядке и на условиях, предусмот-

предоставлении документа, подтверждающего факт смерти, и приказов руководителей Учреждений.

7.3. Месячный фонд оплаты труда всех работников Учреждений определяется исходя из должностного оклада (оклада), ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда, премиальной выплаты по итогам работы за месяц, ежемесячной выплаты за стаж работы с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавке за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VIII. Оплата труда руководителей Учреждений (директоров), их заместителей

8.1. Заработная плата руководителей Учреждений (директоров), их заместителей состоит из оклада должностного оклада (оклада), компенсационных, стимулирующих, иных выплат, выплат социального характера, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Размеры должностных окладов (окладов) руководителей Учреждений (директоров), их заместителей определяются трудовым договором и составляют:

ренных пунктами 5.4.2. - 5.4.5. раздела V настоящего Положения.

8.7. Премиальная выплата по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) руководителям Учреждений (директорам), их заместителям устанавливается в размере:

руководителям Учреждений - в размере 320 процентов должностного оклада (оклада) на основании распоряжения администрации города;

лицам, замещающим должность "первый заместитель директора", - в размере 315 процентов должностного оклада (оклада);

лицам, замещающим должность "заместитель директора - начальник отдела", - в размере 310 процентов должностного оклада (оклада).

8.7.1. Ежемесячная премия выплачивается руководителям Учреждений (директорам), их заместителям при условии качественного и своевременного выполнения ими условий, предусмотренных трудовым договором, и осуществления задач и функций, определенных уставами Учреждений.

8.7.2. Условия выплаты и снижения ежемесячной премии руководителям Учреждений (директорам) устанавливаются согласно подпунктам 5.5.4 - 5.5.5., 5.5.7. - 5.5.8. раздела V настоящего Положения. Условия, порядок выплаты и снижения ежемесячной премии заместителям руководителей Учреждений (директоров) устанавливаются согласно подпунктам 5.5.4 - 5.5.8. раздела V настоящего Положения.

8.8. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал (I, II, III, IV), год устанавливаются заместителям руководителей Учреждений (директоров) в размере и на условиях, предусмотренных пунктами 5.6 - 5.7 раздела V настоящего Положения.

8.9. Установление премиальных выплат по итогам работы за квартал (I, II, III, IV), год руководителям Учреждения (директорам) осуществляется с учетом соблюдения критериев оценки деятельности руководителя Учреждения (директора) за квартал, год, определённых согласно приведенным ниже таблиц, личного вклада руководителей Учреждений (директоров) в осуществление основных задач и функций, определенных уставами Учреждений, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

8.10. Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал (I, II, III, IV), год руководителям Учреждений (директорам) устанавливается с учетом критериев оценки деятельности руководителя Учреждения (директора) за квартал, год, в соответствии с пунктами 8.14. - 8.15. настоящего раздела, а также трудовым договором.

8.11. Условия, порядок осуществления премиальных выплат по итогам работы за квартал (I, II, III, IV), год руководителям Учреждений (директорам) устанавливаются пунктами 5.6.1. - 5.6.2, 5.7.2., 5.7.4. - 5.7.6. раздела V настоящего Положения, данные премиальные выплаты производятся на основании распоряжений администрации города.

8.12. Руководителям Учреждений (директорам), их заместителям производятся выплаты, предусмотренные разделами VI-VII настоящего Положения.

Критерии оценки деятельности руководителя Учреждения (директора) за квартал

Параметры	Критерии	Значения критериев	Примечание
Основная деятельность			
Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству	Разработка локальных актов, необходимых для функционирования Учреждения	в полном объеме и соответствует законодательству - 5 баллов; не в полном объеме и (или) не соответствует законодательству – 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия и (или) несоответствия действующему законодательству вышестоящими и (или) контролирующими органами
Обеспечение информационной открытости Учреждения	Наличие в Учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о составе органов управления Учреждением и другой информации	в полном объеме – 5 баллов; отсутствует или размещена не в полном объеме - 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия или размещения не в полном объеме необходимой информации в Учреждении вышестоящими и (или) контролирующими органами, потребителями услуг
Обеспечение качества предоставляемых услуг Учреждением в соответствии с целями и функциями Учреждения	Наличие обоснованных жалоб заявителей на качество и доступность предоставляемых услуг в соответствии с целями и функциями Учреждения	отсутствие жалоб - 10 баллов; наличие жалоб - 0 баллов	При наличии одной и более жалоб (обращений) от потребителей услуг, признанных обоснованными. При получении по результатам проведения независимой оценки качества условий оказания услуг оценки «неудовлетворительно» и ниже
Обеспечение комплексной безопасности Учреждения	Соблюдение норм и правил по охране труда, безопасности предоставления услуг, санитарно-эпидемиологической, противопожарной и антитеррористической безопасности	отсутствие нарушений – 5 баллов; наличие нарушений - 0 баллов	При наличии несчастных случаев в Учреждении, произошедших с работниками или получателями услуг, нарушений, выявленных по результатам проверок надзорных органов, по причинам, зависящим от руководителя Учреждения
Качество функционирования системы электронного документооборота «ДЕЛО»	Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления, исполнительные органы государственной власти	от 60% и более – 10 баллов; менее 60% - 0 баллов	Определяется от общего числа документов, направленных в органы местного самоуправления города Мегiona, исполнительные органы государственной власти автономного округа

Финансово-экономическая деятельность

Обеспечение качества финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности (отдела внутреннего финансового контроля администрации города, Контрольно-счетной палаты города и иных контролирующих органов)	отсутствие нарушений - 10 баллов; наличие нарушений - 0 баллов	При наличии предписаний по итогам проверок, проведенных вышестоящими и (или) контролирующими органами
Обеспечение установленной законодательством и (или) учредителем финансовой, статистической и иной отчетности	Соблюдение сроков и полноты представления финансовой, статистической и иной отчетности	отсутствие нарушений - 5 баллов; наличие нарушений - 0 баллов	При наличии выявленных фактов непредставления или несвоевременного представления финансовой, статистической и иной отчетности

Критерии оценки деятельности руководителя Учреждения (директора) за год

Основная деятельность			
Оценка качества предоставляемых услуг потребителями услуг	Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг	от 90% - 10 баллов; от 80% до 90% - 5 баллов; менее 80% - 0 баллов	Определяется как доля опрошенных, полностью удовлетворенных качеством и доступностью предоставления услуг, от общего числа опрошенных путем анкетирования, очных опросов, интернет опросов и т.д. При установлении значений критериев учитываются отраслевые требования
Обеспечение открытости и доступности учредительных документов, плановых и отчетных документов о финансово-хозяйственной деятельности, отчетов о результатах деятельности	Размещение (актуализация) на Едином официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru сведений об учреждении своевременно и в полном объеме	отсутствие нарушения сроков и полноты размещения - 10 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	При наличии выявленных фактов отсутствия или несвоевременного размещения необходимых сведений вышестоящими и (или) контролирующими органами, потребителями услуг
Эффективность реализации муниципальной программы	Достижение целевых показателей, установленных муниципальной программой	процент исполнения от 95% и более – 10 баллов; менее 95% - минус 10 баллов	Учреждение является координатором муниципальной программы. Оценивается совокупное выполнение показателей. Объем определяется как отношение фактического достигнутого значения показателя за год к утвержденному плановому значению показателя
Участие в федеральных, региональных, городских мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах и других мероприятиях различных уровней	участие в мероприятиях - 5 баллов; непринятие участия - 0 баллов	Применяется в том случае, если на эффективность деятельности Учреждения оказывает влияние участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях

Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина

Результативность выполнения бюджетной сметы	Объем выполнения бюджетной сметы	от 95% и более - 10 баллов; менее 95% - минус 10 баллов	Определяется как отношение фактического исполнения к утвержденному плановому значению (без учета обоснованно сложившейся экономии средств)
Повышение качества исполнения мероприятий государственных и муниципальных программ	Объем выполнения мероприятий государственных и муниципальных программ	процент исполнения 95% и более – 10 баллов; менее 95% - 0 баллов	Определяется как отношение фактического исполнения к утвержденному плановому значению
Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров (статья 145 Трудового кодекса Российской Федерации)	Соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителя	соотношение соблюдено - 5 баллов; соотношение не соблюдено – 0 баллов	Определяется по итогам анализа как отношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя к среднемесячной оплате труда работников за счет всех источников финансирования. Для этих целей применяется Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Совершенствование систем оплаты труда	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%	требование соблюдено – 5 баллов; требование не соблюдено – 0 баллов	Применяется при наличии данного требования в муниципальном нормативном правовом акте, устанавливающем систему оплаты труда работников отрасли (сферы)
Качество проведения муниципальных закупок	Наличие или отсутствие нарушений при проведении закупок в соответствии с Федеральным законодательством	отсутствие нарушений – 5 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	Определяется по итогам проверок надзорных органов
Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	Наличие или отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности	отсутствие задолженности - 5 баллов; наличие задолженности – 0 баллов	Учитывается задолженность по договорным обязательствам, по налогам и сборам
Ресурсное обеспечение			
Повышение квалификации работников	Количество работников учреждения, принявших участие в курсах повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки, курсах, семинарах, иных формах образования, а также имеющих в отчетном периоде действующие документы о получении соответствующего образования	обучено работников в течение года: от 20% и более - 10 баллов; от 10% до 20% - 5 баллов; менее 10% - 0 баллов	Определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к количеству работающих, для которых предусмотрено повышение квалификации и (или) профессиональная подготовка. При определении размера критерия учитываются отраслевые требования к повышению квалификации работников
Обеспечение эффективной кадровой политики	Укомплектованность Учреждения кадрами	от 90% до 100% - 5 баллов; от 80% до 90% - 2 балла; менее 80% - 0 баллов.	Показатель определяется как отношение фактической численности работников к установленной штатной численности

8.13.Перечень документов и сведений, подтверждающих эффективность деятельности руководителей Учреждений (директоров), устанавливается заместителем главы города, контролирующим деятельность Учреждений.

8.14.Эффективность деятельности руководителей Учреждений (директоров) оценивается по следующей шкале

8.14.1.За квартал:

40 - 50 баллов - высокая эффективность;

25 - 40 баллов - средняя эффективность;

до 25 баллов - низкая эффективность.

8.14.2.За год:

80 - 90 баллов - высокая эффективность;

65 - 80 баллов - средняя эффективность;

до 65 баллов - низкая эффективность.

8.15.Премияльные выплаты по итогам работы за квартал (I, II, III, IV), год руководителям Учреждения (директорам) производятся в размере, согласно пунктам 5.6.1., 5.7.3. раздела V настоящего Положения, при оценке эффективности деятельности руководителей Учреждений (директоров) по установленной шкале "высокая". При оценке эффективности деятельности руководителей Учреждений (директоров) "средняя" премияльные выплаты по итогам работы за квартал (I, II, III, IV), год руководителям Учреждения (директорам) производятся в объеме 80% от размера, установленного согласно пунктам 5.6.1., 5.7.3. раздела V настоящего Положения.

8.16.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений (директоров), их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение

размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

8.17.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей) устанавливается постановлением администрации города Мегиона.

8.19.Оплата труда руководителей Учреждений определяется трудовым договором, заключаемом на основании типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

IX. Заключительные положения

9.1.Должностные оклады (оклады), все виды надбавок, доплат, премияльных, иных выплат, выплат социального характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений.

9.2.Сокращение бюджетных ассигнований не может служить основанием для отмены, либо снижения оплаты труда работникам Учреждений.

9.3.Все виды выплат, предусмотренных настоящим Положением, устанавливаются приказами руководителей Учреждений отдельно в отношении каждого работника Учреждения.

Приложение 2 к постановлению администрации города
от 25.04.2019 г. №769

ПЕРЕЧЕНЬ учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства	
№ п/п	Наименование учреждения
1.	Муниципальное казенное учреждение «Управление жилищно-коммунального хозяйства»

БУДЬТЕ В КУРСЕ!

Перечень самовольных построек, подлежащих сносу

№п/п*	Тип самовольной постройки	Место размещения самовольной постройки	Наименование территории (зона), в пределах которой создана (возведена) самовольная постройка
1	Деревянное строение с ориентировочными размерами 3,5х4,0м и открытой пристройкой 2,0х4,0м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Дружбы, район жилого многоквартирного дома №3	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)

2	Строение из бревна с ориентировочными размерами 5,0х5,0 м и деревянной пристройкой 4,0х4,0м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Дружбы, район жилого многоквартирного дома №3	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)
3	Деревянное строение с ориентировочными размерами 5,0х7,0м и деревянной пристройкой 4,0х5,0м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Дружбы, район жилого многоквартирного дома №3	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)
4	Деревянное строение с ориентировочными размерами 7,0х6,0м и деревянной пристройкой 7,0х4,5м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Дружбы, район жилого многоквартирного дома №3	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)
5	Деревянное строение с ориентировочными размерами 6,0х4,0м и деревянной пристройкой 3,0х4,0м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Дружбы, район жилого многоквартирного дома №3	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)
6	Деревянное строение с ориентировочными размерами 6,0х6,5м и деревянной пристройкой к нему 4,0х3,5м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Сибирская, район жилого дома №6	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)
7	Деревянное строение с ориентировочным размером 7,0х6,0м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Сибирская, район жилого дома №6	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)
8	Деревянное строение с мансардной крышей, с ориентировочными размерами 6,8х6,0м и деревянной пристройкой 2,0х5,0м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Сибирская, район жилого дома №6	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)
9	Деревянное строение с ориентировочными размерами 4,0х5,0м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Звездная, район жилого дома №9	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)
10	Деревянное строение с ориентировочными размерами 4,0х5,0м	город Мегион, поселок городского типа Высокий, улица Звездная, район жилого дома №9	Территория общего пользования (зона улично-дорожной сети)

*Порядковый номер самовольных построек соответствует порядковому номеру, указанному в схемах расположения самовольных построек, подлежащих сносу (приложение 2,3)

Количество рейсов увеличится

ГУБЕРНАТОР ХМАО Наталья Комарова поставила перед авиакомпанией Utair задачу радикального улучшения транспортной доступности региона, и в 2019 году Utair начал реализацию уникальной для российского региона схемы полетов.

Utair увеличивает количество прямых рейсов в регионы России из ключевых городов ХМАО - Сургута, Нижневартовска, Ханты-Мансийска. С 1 марта Utair начал полеты из Сургута в Омск, с 26 мая полетит из Сургута в Барнаул. Открываются новые направления из Нижневартовска: 5 раз в неделю в Самару и Уфу, 4 раза в неделю - в Екатеринбург, 1 раз - в Санкт-Петербург, ежедневно - в Москву. С 1 марта пассажиры летают из Ханты-Мансийска в Уфу - 3 раза в неделю, в Омск - 2.

Небольшие города ХМАО получают приоритетную связь с административным центрами - Ханты-Мансийском, Тюменью и Сургутом. Авиакомпания открывает прямые рейсы из Ханты-Мансийска в Когалым, Нягань, Советский и Урай, из Сургута в Нягань и продолжает летать из Тюмени в Белоярский, Урай, Советский. Труднодоступные города свяжут между собой рейсы: Советский-Урай, Белоярский- Нягань. Благодаря новым маршрутам жители региона смогут летать не только внутри ХМАО, но и в другие города России с короткими стыковками.

Utair усилил связь с ЦФО. С 1 апреля запустил вечерний рейс из Ханты-Мансийска в Москву, в июне откроется маршрут в Санкт-Петербург. С 1 июня появятся рейсы из Нижневартовска в Москву и северную столицу.

О правилах выгула собак

В НАСТОЯЩЕЕ время в ХМАО действует постановление Правительства, которым утверждены Правила содержания домашних животных. Данными Правилами предусмотрен ряд запретов, в частности, нельзя выгуливать собак без намордника, без поводка, на детских площадках и иных неспециализированных площадках. Что касается намордника, данное правило распространяется на собак, которые не относятся к карликовым породам, а к карликовым породам, согласно данным Правилам, относятся собаки, которые в холке не превышают 20 см. То есть, если собака в холке более 20 см, то при выгуле необходимо использовать намордник. При этом 102 Окружным законом об административных правонарушениях предусмотрена ответственность за нарушение данных Правил, в частности, за выгул собаки без намордника предусмотрен штраф от 500 рублей до 2000. Выгул собаки без поводка - предупреждение либо также штраф от 500 рублей до 2000. В настоящее время по данной категории дел имеют право составлять протоколы, в том числе и сотрудники полиции, с 9 марта подписано соот-

"Utair реализовал беспрецедентную для такого малонаселенного регионально-го рынка схему удобных перелетов. Каждый город в ХМАО радикально улучшил свою транспортную доступность. Мы держим минимально возможные цены, несмотря на то, что численность населения ХМАО всего 1,6 млн человек. Эта цифра не может обеспечить бесперебойный пассажиропоток и загрузку всех рейсов в регионе. Но даже в таких экономически сложных условиях Utair обеспечивает транспортную доступность Югры", - отметил президент "Utair - Пассажирские авиалинии" Павел Пермяков.

Utair- второй год подряд самый пунктуальный из всех российских авиаперевозчиков. Согласно рейтингу Росавиации в 2018 году Utair совершил 99,18% рейсов точно по расписанию или с минимальными задержками до 2 часов. В 2018 году пассажиропоток вырос на 8,7%, до 7,9 млн пассажиров.

Авиакомпания летает по 150 направлениям, более 60 из которых доступны только пассажирам Utair. В парке компании - 65 самолетов. У Utair - 11 минихабов по всей стране: в Уфе, Екатеринбурге, Краснодаре, Красноярске, Минеральных Водах, Ростове-на-Дону, Самаре, Сочи, Сургуте, Тюмени и Ханты-Мансийске. Основной пункт пересадки - московский аэропорт Внуково, на который приходится более 160 рейсов Utair ежедневно. Штаб-квартира Utair располагается в Сургуте. Для получения дополнительной информации обращайтесь в пресс-службу: pr@utair.ru.

ветствующее соглашение. Протоколы направляются в административную комиссию, где принимается непосредственно решение. Об этом рассказал Владимир Марковский, начальник управления муниципального контроля администрации Мегиона.

- А если животное бежит бесхозно с ошейником? Как- то можно привлекать таких хозяев к ответственности?

- Безусловно, можно. Но, во-первых, для того, чтобы привлечь человека к ответственности, нужно установить, кому конкретно принадлежит эта собака, это раз, а, во-вторых, выгул собак без сопровождения также является нарушением Правил, о которых я говорил, - сказал Владимир Иванович. - Если собака гуляет одна, в ошейнике, то ее могут отловить. Ошейник лишь косвенный признак того, что животное кому-то принадлежит или принадлежало, но тем не менее, это не является, так сказать, причиной не отлова данной собаки. Потому что если она на улице одна и не относится к карликовым породам, она может представлять угрозу для людей и особенно для детей.