

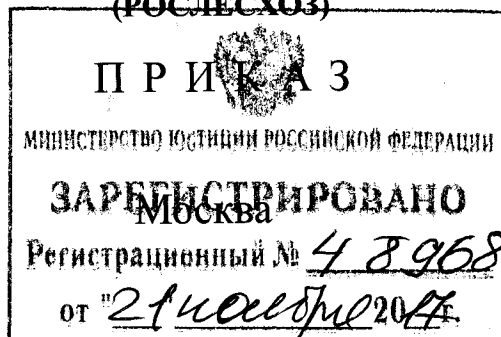


МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

(РОСЛЕСХОЗ)

17.08.2017



№ 427

Об утверждении Положения об оплате труда работников федерального государственного казенного учреждения «Рослесресурс», подведомственного Федеральному агентству лесного хозяйства

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852, № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников федерального государственного казенного учреждения «Рослесресурс», подведомственного Федеральному агентству лесного хозяйства (далее – Положение).

2. Руководителю федерального государственного казенного учреждения «Рослесресурс» привести систему оплаты труда в соответствие с Положением.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель Министра природных
ресурсов и экологии Российской Федерации –
руководитель Федерального
агентства лесного хозяйства

И.В. Валентик

Утверждено
приказом Федерального
агентства лесного хозяйства
от 17.08 2017 № 427

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного казенного учреждения «Рослесресурс», подведомственного Федеральному агентству лесного хозяйства

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного казенного учреждения «Рослесресурс», находящегося в ведении Федерального агентства лесного хозяйства (далее – Положение и Учреждение соответственно), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852, № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391) и устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, которая включает в себя:

- размеры должностных окладов работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

2. Настоящее Положение носит для Учреждения обязательный характер.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (должностные обязанности).

6. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

7. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

8. Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем Учреждения и работником на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909; 2015, № 39, ст. 5401), в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда.

9. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140) (далее – ПКГ) согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 5 – 10% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

10. Должностные оклады работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

11. В случае если должности (профессии) работников, включенные в профессиональные квалификационные группы, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

12. Работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

13. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу — не более 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

14. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

15. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822

(зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный номер 32284), устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2017, № 31, ст. 4804). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559), а также в соответствии с Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075). Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждения в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

в) оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2017, № 25, ст. 3594, № 31, ст. 4804). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, приказом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников

Учреждения, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

г) оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2017, № 31, ст. 4804) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки должностного оклада (оклада), сверх должностного оклада (оклада). Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

д) оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; 2017, № 25, ст. 3594, № 31, ст. 4804), привлекавшимся к работе в соответствии с установленным графиком в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника Учреждения, 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.

е) оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 52, ст. 6986; 2017, № 31, ст. 4804). Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте условия труда признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

16. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий год.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

17. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации России от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы, с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей, оперативности и своевременности выполнения работ, а также определяются наличием средств на эти цели в пределах установленного фонда платы труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения:

заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю Учреждения непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждения, подчиненным заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам структурных подразделений Учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

Руководители структурных подразделений Учреждения представляют предложения по выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения заместителям руководителя Учреждения по видам и направлениям деятельности.

Руководители структурных подразделений несут ответственность за достоверность показателей, определяющих условия выплат стимулирующего

характера.

Руководитель Учреждения имеет право вносить мотивированные изменения и дополнения в представленные предложения по размеру выплат стимулирующего характера.

Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Основанием для выплат стимулирующего характера работникам Учреждения является приказ руководителя Учреждения.

18. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с целью мотивации работника Учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда. Выплата устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам Учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется ежемесячно. Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

При определении ее размера учитывается:

- а) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- б) участие работника Учреждения в выполнении важных работ, мероприятий;
- в) повышение работником Учреждения профессиональной квалификации;
- г) высокое качество выполнения работ;
- д) личный вклад работника Учреждения в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед Учреждением.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий год.

19. Выплаты за качество выполняемых работ.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам учреждения одновременно.

При выплате за качество выполняемых работ учитывается:

- а) результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;
- б) своевременное выполнение работником Учреждения непредвиденных и

срочных работ;

в) компетентность работника Учреждения в принятии соответствующих решений.

Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий год.

20. При наличии у работника Учреждения почетных званий Российской Федерации устанавливается надбавка в размере 30 процентов от должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (без учета повышающих коэффициентов) при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника Учреждения двух и более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

21. В связи с государственными и ведомственными праздниками работнику Учреждения по решению руководителя Учреждения выплачивается единовременное поощрение в размере, определяемом руководителем Учреждения.

22. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается водителям автомобилей при наличии:

а) стажа работы по профессии водитель автомобиля от трех до пяти лет, а также при безаварийной работе и содержании автомобилей Учреждения в надлежащем состоянии – 10 процентов к должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам (без учета повышающих коэффициентов);

б) стажа работы по профессии водитель автомобиля свыше пяти лет, а также при безаварийной работе и содержании автомобилей Учреждения в надлежащем состоянии – 25 процентов к должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам (без учета повышающих коэффициентов).

23. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в процентах к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов, в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 15 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 20 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 25 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в указанных размерах возникает по истечении соответствующего минимального стажа непрерывной работы.

Стаж непрерывной работы, выслуга лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения, на основании документов, имеющихся в учреждении, а также представленных работником. Решение комиссии по установлению стажа

оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывают председатель и члены комиссии. На основании протокола заседания комиссии издается приказ по Учреждению о выплате надбавки за выслугу лет.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

24. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работника Учреждения по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) с учетом выполнения основных показателей эффективности деятельности согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Работникам Учреждения, проработавшим неполный расчетный период, за который начисляется премияльная выплата, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата и другими уважительными причинами выплата премии производится за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Премияльные выплаты по итогам работы за расчетный период осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий год.

Решение о выплате премияльных выплат принимает руководитель Учреждения.

При наличии дисциплинарных взысканий размер премияльных выплат снижается на 50 %, выговора – на 100 %.

Размер премияльных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу на основании приказа руководителя Учреждения. Максимальным размером премияльные выплаты не ограничены.

25. Руководитель Учреждения имеет право лишить работника стимулирующей выплаты за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, искажение отчетности, невыполнение плана работ на основании подтверждающих документов.

Лишение или снижение стимулирующей выплаты производится за тот расчетный период, в котором упущение было совершено или обнаружено и оформляется приказом по Учреждению.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

27. Размеры должностного оклада руководителя Учреждения, выплат компенсационного характера и основание выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом учредителем на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

28. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в главах III и IV настоящего Положения.

29. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения по итогам работы осуществляются по решению Федерального агентства лесного хозяйства с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения «Рослесресурс»,
подведомственного Федеральному
агентству лесного хозяйства

Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень Техник	3 388
4 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий техник	4 848
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	5 691
4 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер, ведущий бухгалтер-ревизор, ведущий документовед, ведущий инженер, ведущий инженер по охране труда, ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	7 080

<p style="text-align: center;">5 квалификационный уровень Главный специалист, заместитель главного бухгалтера</p>	7 650
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
<p style="text-align: center;">1 квалификационный уровень</p> <p>Начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела</p>	8 069

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения «Рослесресурс»,
подведомственного Федеральному
агентству лесного хозяйства

Размеры оклады работников Учреждения, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих

Разряды работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Должностной оклад (рублей)
1 разряд	2920
2 разряд	3298
3 разряд	3680
4 разряд	4442
5 разряд	4950
6 разряд	5456
7 разряд	5837
8 разряд	6344

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения «Рослесресурс»,
подведомственного Федеральному
агентству лесного хозяйства

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

За работу со сведениями, имеющими степень секретности:	Размер надбавки
«совершенно секретно»	30 – 50
«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	10 – 15
«секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	10 – 5

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения «Рослесресурс»,
подведомственного Федеральному
агентству лесного хозяйства

Показатели эффективности деятельности работников учреждения

Наименование структурного подразделения	Показатели премирования
1	2
Руководство	Обеспечение и выполнение в полном объеме задания Федерального агентства лесного хозяйства по закупкам товаров, работ, услуг для государственных нужд в сфере деятельности Федерального агентства лесного хозяйства, а также нужд Учреждения
	Осуществление мероприятий по контролю и надзору за исполнением органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий в области лесных отношений
	Осуществление мероприятий по контролю за расходованием средств субвенций из федерального бюджета
	Обеспечение правового сопровождения деятельности Учреждения
	Организация материально-технического обеспечения Учреждения
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
Аппарат при руководстве	Организация документационного обеспечения Учреждения
	Обеспечение технического обеспечения деятельности руководителя

	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
Финансовый отдел	Соблюдение финансовой дисциплины
	Своевременная сдача всех видов отчетности
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
Отдел информации	Обеспечение бесперебойной работы серверного, компьютерного оборудования, поддержания работоспособности программного обеспечения
	Обеспечение бесперебойной работы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и городской телефонной сети
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
Отдел государственных закупок и контроля исполнения государственных контрактов	Своевременная и качественная подготовка документации, хода исполнения государственных контрактов
	Контроль за проведением конкурсных процедур на закупку товаров, работ, услуг в сфере деятельности Федерального агентства лесного хозяйства и Учреждения
	Организация контроля за поставками товаров, выполнением работ и оказанием услуг
	Своевременное закрытие государственных контрактов, договоров
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
Отдел контроля в области лесных отношений	Обеспечение и выполнение в полном объеме плана проведения проверок исполнения органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области лесных отношений и расходования средств, предоставляемых в виде субвенций из федерального бюджета на осуществление указанных полномочий
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
Отдел контроля за расходованием	Обеспечение и выполнение в полном объеме плана проведения проверок исполнения органами государственной

средств субвенций и администрирование платежей в субъектах Российской Федерации	власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий Российской Федерации в области лесных отношений и расходования средств, предоставляемых в виде субвенций из федерального бюджета на осуществление указанных полномочий
	Анализ и обобщение результатов контроля за исполнением органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий Российской Федерации в области лесных отношений и расходованием средств, предоставляемых в виде субвенций из федерального бюджета на осуществление указанных полномочий
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
Правовой отдел	Исполнение поручений, приказов и распоряжений Федерального агентства лесного хозяйства, руководителя Учреждения в установленные сроки
	Представление интересов Учреждения в судах, Федеральной антимонопольной службе и правоохранительных органах
	Обеспечение качественного оформления государственных контрактов, договоров, исковых заявлений в установленные сроки
	Обеспечение кадрового учета и кадрового делопроизводства в Учреждении
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения
Общий отдел	Материально-техническое обеспечение Учреждения
	Контроль за соблюдением требований охраны труда, противопожарной безопасности, гражданской обороны, безопасных приемов и методов работы в Учреждении
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения