



**Главное управление лесного хозяйства
Омской области**

П Р И К А З

25 июня 2019 г.

№ 11-17

г. Омск

О внесении изменения в приказ Главного управления лесного хозяйства
Омской области от 8 июня 2015 года № 8-п

Внести в приказ Главного управления лесного хозяйства Омской области от 8 июня 2015 года № 8-п «О мерах по реализации постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области» следующее изменение:

Приложение № 4 изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

Начальник

С.В. Максимов

Приложение
к приказу Главного управления
лесного хозяйства Омской области
от 25.06.2019 № 11-17

«Приложение № 4
к приказу Главного управления
лесного хозяйства Омской
области от 8 июня 2015 года № 8-п

ПОРЯДОК
установления стимулирующих выплат директорам, их заместителям и
главным бухгалтерам специализированных автономных учреждений
Омской области, в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляет Главное управление лесного
хозяйства Омской области

1. В целях стимулирования качественных результатов труда и поощрения за выполненную работу директорам, их заместителям и главным бухгалтерам специализированных автономных учреждений Омской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление лесного хозяйства Омской области (далее – учреждения, Главное управление), могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы в виде надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в виде надбавки к окладу (должностному окладу) за продолжительность непрерывной работы в учреждении;

3) надбавка к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания, ученой степени кандидата (доктора) наук;

4) премиальные выплаты:

- по итогам работы за квартал и год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к профессиональному празднику «День работника леса»;
- за приобретение специализированной лесохозяйственной, лесопожарной техники и оборудования.

2. Установление, изменение размера, отмена стимулирующих выплат производится директорам учреждений распоряжениями Главного управления, заместителям директоров учреждений и главным бухгалтерам учреждений – приказами (распоряжениями) директоров учреждений.

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы за квартал и год устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждений.

4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в размерах, не превышающих установленных пунктом 6 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области» и выплачиваются за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

5. Распоряжение Главного управления об установлении, изменении размера или отмене стимулирующих выплат директорам учреждений принимается на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат директорам специализированных автономных учреждений Омской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление (далее – комиссия), создаваемой Главным управлением. В состав комиссии входят начальники отделов (лица, исполняющие их обязанности) Главного управления:

- охраны, защиты, воспроизводства лесов и организации выполнения государственного задания;
- федерального государственного лесного и пожарного надзора в лесах;
- администрирования доходов и финансового контроля;
- экономики и финансов;
- обеспечения государственного задания и взаимодействия с подведомственными учреждениями.

Возглавляет и организует деятельность комиссии первый заместитель начальника Главного управления.

6. Для определения размера стимулирующих выплат учреждения ежеквартально в срок до 18 числа месяца, следующего за отчетным (для определения размера надбавки за интенсивность, высокие результаты работы, размера премии по итогам работы за квартал) и 30 числа месяца, следующего после отчетного года (для определения размера премии по итогам работы за год и премии за приобретение специализированной лесохозяйственной, лесопожарной техники и оборудования) представляют в Главное управление информацию о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждений. Для установления, изменения или отмены других видов стимулирующих выплат, информация в Главное управление предоставляется учреждениями в случае возникновения оснований для установления, изменения или отмены таких выплат.

7. Отделы Главного управления в течение двух рабочих дней проверяют представленную информацию по координируемым ими направлениям деятельности учреждений и производят оценку выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений.

8. Сводный отчёт о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждений, осуществляется отделом обеспечения государственного задания и взаимодействия с подведомственными учреждениями Главного управления в течение двух рабочих дней со дня поступления в отдел информации об оценке выполнения целевых показателей из отделов Главного управления, после чего представляется в комиссию на рассмотрение.

9. Итоговую оценку выполнения целевых показателей деятельности учреждений осуществляет комиссия, которая определяет размер стимулирующих выплат либо выносит решение об изменении или отмене ранее установленных стимулирующих выплат в отношении директоров учреждений в течение трех рабочих дней с момента поступления сводного отчета.

10. Решение комиссии оформляется протоколом, который является основанием для подготовки соответствующего распоряжения Главного управления о об установлении, изменении размера, отмене стимулирующих выплат директорам учреждений (далее – распоряжение). Распоряжение издается в течение двух рабочих дней с момента подписания комиссией протокола.

Распоряжение доводится до директоров учреждений в течение трех рабочих дней со дня принятия.

11. Надбавка к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы в пределах установленного планового фонда оплаты труда, с учетом фактического поступления средств устанавливается в размере до 100 % месячной суммы должностного оклада и выплачивается ежемесячно без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директорам, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений на последующий квартал.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директорам учреждений в соответствии со следующими значениями показателей результативности деятельности учреждения, которые подсчитываются нарастающим итогом:

Таблица № 1

№ п/п	Показатели результативности и деятельности учреждения за отчетный период	Критерии выполнения	Размер надбавки в %
1	2	3	4
1	Своевременность исполнения распоряжений и поручений Главного управления	Отсутствие фактов нарушений своевременности исполнения распоряжений и поручений Главного управления	10

1	2	3	4
2	Отсутствие кредиторской, дебиторской задолженности или осуществление мероприятий по ее снижению	Отсутствие кредиторской, дебиторской задолженности. Снижение кредиторской задолженности. Отсутствие фактов роста кредиторской, дебиторской задолженности без объективных причин	25
3	Отсутствие фактов нарушений правил охраны труда, техники безопасности	Отсутствие нарушений правил охраны труда, техники безопасности	10
4	Своевременное устранение нарушений, выявленных уполномоченными органами по результатам контрольных мероприятий	Устранение нарушений, выявленных уполномоченными органами по результатам контрольных мероприятий в установленный срок	5
5	Выполнение мероприятий в сроки, установленные календарным планом государственного задания	Отсутствие фактов не выполнения мероприятий в сроки, установленные календарным планом государственного задания без объективных причин	50

Для заместителей директора и главного бухгалтера учреждения показатели результативности устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом показателей, указанных в таблице № 1.

При назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, может быть снижен ее размер либо пересмотрен размер назначенной надбавки директорам, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений в случае наличия в отчетном периоде факта нарушения трудовой дисциплины, повлекшего применение дисциплинарного взыскания:

- за примененное дисциплинарное взыскание в виде замечания - на 25 %;
- за примененное дисциплинарное взыскание в виде выговора - на 50 %.

При предоставлении директорами, их заместителями и главными бухгалтерами учреждений недостоверной информации о наличии оснований для выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, указанная надбавка не назначается.

Факты, на основании которых осуществляется снижение размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы или принимается решение о ее не назначении директорам, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений, подтверждаются объяснениями, служебными записками, актами и иными документами.

12. Надбавка к окладу (должностному окладу) за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается директорам, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений в следующих размерах:

- 10 процентов от должностного оклада - при стаже работы от 1 до 3 лет;
- 15 процентов от должностного оклада - при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 20 процентов от должностного оклада - при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 25 процентов от должностного оклада - при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 30 процентов от должностного оклада - при стаже свыше 15 лет.

Периоды работы в иных организациях, которые могут включаться в стаж непрерывной работы (выслугу лет), дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за продолжительность непрерывной работы в учреждении исчисляется в соответствии с порядком, определенным Главным управлением.

Надбавка к окладу (должностному окладу) за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается по истечении соответствующего стажа непрерывной работы (выслуги лет) и выплачивается ежемесячно.

13. Надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания, наличие ученой степени кандидата (доктора) наук выплачивается директорам учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам ежемесячно и составляет:

- 1) 10 процентов от должностного оклада работника, имеющего почетное звание Омской области;
- 2) 15 процентов от должностного оклада работника, имеющего почетное звание Российской Федерации, СССР;
- 3) 15 процентов от должностного оклада работника, имеющего ученую степень кандидата наук;
- 4) 25 процентов от должностного оклада работника, имеющего ученую степень доктора наук.

Директора учреждений, их заместители и главные бухгалтера, имеющие несколько почетных званий, имеют право на одну надбавку за наличие почетного звания по их выбору. Основанием отмены ежемесячной надбавки к должностному окладу за наличие почетного звания Омской области, Российской Федерации, РСФСР и СССР является лишение соответствующего звания в порядке, установленном законодательством.

Директора учреждений, их заместители и главные бухгалтера, имеющие несколько ученых степеней, имеют право на одну надбавку за наличие ученой степени по их выбору.

14. В целях поощрения за общие результаты деятельности учреждения, директора учреждений, их заместители и главные бухгалтера могут премироваться по итогам работы за квартал и год, а также за выполнение

особо важных и срочных работ (посадка леса, организация тушения пожаров, выполнение других производственных заданий).

Премии по итогам работы за квартал, год, а также за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются за фактически отработанное время. Премии за выполнение особо важных и срочных работ увязываются исключительно со степенью участия директоров учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в выполнении этих работ. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ в пределах установленного планового фонда оплаты труда, с учетом фактического поступления средств устанавливается до 200 % месячной суммы должностного оклада. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ директорам учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам выплачиваются единовременно по итогам выполнения указанных работ.

15. Размер премии к профессиональному празднику «День работника леса» может выплачиваться директорам учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений в размере до 50 % должностного оклада.

16. Премия за приобретение специализированной лесохозяйственной, лесопожарной техники и оборудования назначается директорам, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений по итогам работы за год при условии ее приобретения за счет средств от иной приносящей доход деятельности в следующих размерах:

- 30 процентов от должностного оклада - при приобретении специализированной лесохозяйственной, лесопожарной техники и оборудования на сумму до 0,5 млн. рублей;

- 50 процентов от должностного оклада - при приобретении специализированной лесохозяйственной, лесопожарной техники и оборудования на сумму от 0,5 млн. рублей до 1 млн. рублей;

- 100 процентов от должностного оклада - при приобретении специализированной лесохозяйственной, лесопожарной техники и оборудования на сумму свыше 1 млн. рублей.

17. Премирование директоров, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда учреждений, предусмотренного планами финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год, и при условии гарантированного выполнения всех обязательств учреждений перед работниками по выплате окладов (должностных окладов), а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, и не должно приводить к перерасходу планового фонда оплаты труда учреждений.

18. Премирование директоров учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров по итогам работы за квартал, год производится за отчетный период по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждений, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

19. При определении размера премии по итогам работы за квартал, год директорам учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам расчет производится в соответствии со следующими значениями целевых показателей эффективности деятельности учреждения:

Таблица № 2

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения за отчетный период	Критерии выполнения	Размер премии в %
1	2	3	4
1	Выполнение государственного задания по предоставлению услуг в натуральных показателях	Надлежащее выполнение государственного задания	100
		Невыполнение государственного задания	0
2	Выполнение календарного плана по выполнению государственных работ	Неисполнение календарного плана по выполнению государственных работ	-20
3	Соблюдение Правил пожарной безопасности в лесах	Неисполнение Правил пожарной безопасности в лесах	-20
4	Выполнение плановых показателей от иной приносящей доход деятельности	Выполнение плановых показателей в пределах от 99 до 70 процентов	-10
		Выполнение плановых показателей в пределах от 70 до 50 процентов	-20
		Выполнение плановых показателей менее 50 процентов	-30
5	Кредиторская задолженность	Наличие просроченной кредиторской задолженности	0

1	2	3	4
6	Средняя заработная плата	Снижение средней заработной платы работников учреждений	-10
7	Результаты проверок уполномоченными органами	Наличие нарушений, выявленных при проверках уполномоченными органами	-10
8	Исполнение поручений Главного управления лесного хозяйства Омской области	Несвоевременное исполнение поручений Главного управления лесного хозяйства Омской области	-5
9	Размещение данных о деятельности учреждений на официальном сайте www.bus.gov.ru .	Несвоевременное размещение данных о деятельности учреждений на официальном сайте www.bus.gov.ru .	-5

Размер начисляемой премии по итогам работы за квартал, год рассчитывается в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности деятельности учреждений, указанными в пунктах 1-9 таблицы № 2 (показатели, указанные в пунктах 2-9 исчисляются от показателя, указанного в пункте 1). При этом оценка целевых показателей при назначении премии по итогам работы за квартал осуществляется отдельно за каждый квартал. Оценка целевых показателей при назначении премии по итогам работы за год, осуществляется нарастающим итогом с начала текущего года. Максимальный размер начисляемой премии по итогам работы за квартал равен 100 процентам месячной суммы должностного оклада. Максимальный размер начисляемой премии по итогам работы за год равен 100 процентам месячной суммы должностного оклада.

20. Основанием для не назначения премии директорам учреждений их заместителям и главным бухгалтерам по итогам работы за отчетный период является:

1) наличие факта грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины (наличие факта нецелевого, необоснованного и неэффективного использования бюджетных средств; наличие акта недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в текущем финансовом году), а также нанесения учреждению своей деятельностью или

бездеятельностью материального ущерба, выявленных по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения, и других проверок;

2) предоставление недостоверной информации по премированию;

3) наличие в отчетном периоде факта нарушения трудовой дисциплины, повлекшего применение дисциплинарного взыскания в виде выговора.

За примененное в отчетном периоде дисциплинарное взыскание в виде замечания размер премиальных выплат снижается на 50 процентов.

_____»

