



ПРАВИТЕЛЬСТВО АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09 августа 2016 г. № 295-пп

г. Архангельск

Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда в государственных казенных учреждениях Архангельской области в сфере лесных отношений

В соответствии со статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» Правительство Архангельской области **п о с т а н о в л я е т** :

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое положение об оплате труда в государственных казенных учреждениях Архангельской области в сфере лесных отношений.

2. Министерству природных ресурсов и лесопромышленного комплекса Архангельской области до 12 августа 2016 года издать распоряжения, необходимость которых вытекает из Отраслевого положения об оплате труда в государственных казенных учреждениях Архангельской области в сфере лесных отношений.

3. Государственным казенным учреждениям Архангельской области в сфере лесных отношений до 12 августа 2016 года привести локальные нормативные акты в соответствии с настоящим постановлением.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Первый заместитель Губернатора
Архангельской области –
председатель Правительства
Архангельской области**



А.В. Алсуфьев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Архангельской области
от 09 августа 2016 г. № 295-пп

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда в государственных казенных учреждениях
Архангельской области в сфере лесных отношений

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников государственных казенных учреждений Архангельской области в сфере лесных отношений (далее – государственные казенные учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов) работников государственных казенных учреждений;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников государственных казенных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на государственные казенные учреждения Архангельской области – лесничества и лесопарки.

4. Система оплаты труда работников государственного казенного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого государственного казенного учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем государственного казенного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области.

5. Система оплаты труда работников государственных казенных учреждений устанавливается с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24, а также настоящего Положения;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников государственного казенного учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады);

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников государственного казенного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда государственного казенного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения не должны дублировать друг друга.

9. Заработная плата работников государственных казенных учреждений максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу государственного казенного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые

должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом государственного казенного учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер государственного казенного учреждения;

к вспомогательному персоналу государственного казенного учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, за исключением профессии водителя автомобиля;

к основному персоналу государственного казенного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного казенного учреждения, а также работники, осуществляющие деятельность по профессии водителя автомобиля.

12. Примерные перечни должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений, определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного казенного учреждения, определяется приказом руководителя государственного казенного учреждения на основе примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений, определенного настоящим Положением.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного казенного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады) и порядок их применения

13. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам определены следующими приложениями к настоящему Положению:

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих – приложение № 2;

по профессиональным квалификационным группам должностей работников лесного хозяйства – приложение № 3;

по профессиональным квалификационным группам должностей работников сельского хозяйства – приложение № 4;

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих – приложение № 5.

В положениях о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам, которые должны быть не ниже установленных настоящим Положением минимальных размеров окладов (должностных окладов).

Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику государственного казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника государственного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

15. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

16. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу

(должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада).

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Руководители государственных казенных учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

18. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников государственного казенного учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров.

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

20. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 16 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику государственного казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника государственного казенного учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым подпункта 3 пункта 16 настоящего Положения, устанавливаются работнику государственного казенного учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику государственного казенного учреждения на основании приказов руководителя государственного казенного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в государственном казенном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

21. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

- 4) надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за почетное звание;

7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);

8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам);

9) надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

23. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений).

Основаниями для начисления премиальной выплаты по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем месяце, достижение плановых показателей работы.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей государственных казенных учреждений об их начислении.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размеры премиальной выплаты по итогам работы дифференцируются по следующим категориям работников:

экономисты и бухгалтеры;

техники;

секретари руководителя;

уборщики служебных помещений, сторожа (вахтеры), истопники.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории, предусмотренной абзацами восьмым – одиннадцатым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:
за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы государственного казенного учреждения;
за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 50 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей государственных казенных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

24. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в приложении № 6 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных казенных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного государственного казенного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в государственном казенном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя государственного казенного учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей государственных казенных учреждений о начислении указанных премий пропорционально фактически отработанному времени каждым работником в расчетном периоде. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников государственного казенного учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников государственного казенного учреждения направляется в последний премируемый период календарного года на

выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

25. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем государственного казенного учреждения.

26. Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличии одного или нескольких из следующих оснований:

наличие выслуги лет по специальности;

наличие выслуги лет в соответствующем государственном казенном учреждении;

наличие выслуги лет в организациях, осуществляющих деятельность в сфере лесного хозяйства и лесопользования, в органах исполнительной власти Российской Федерации, органах исполнительной власти Архангельской области, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника и составляет:

Выслуга лет, дающая право на получение надбавки за выслугу лет	Размер надбавки (в процентах)
Свыше 1 года	10
Свыше 3 лет	15
Свыше 5 лет	20
Свыше 10 лет	25
Свыше 15 лет	30

Положениями о системе оплаты труда определяются размеры надбавок за выслугу лет в соответствии с настоящим пунктом.

В выслугу лет, дающую право на установление работнику надбавки за выслугу лет, включаются периоды времени со дня вступления в силу трудового договора, предусматривающего работу в соответствии с абзацами вторым – четвертым настоящего пункта, до дня прекращения такого трудового договора.

Исчисление выслуги лет состоит из подтверждения выслуги лет, подсчета выслуги лет, установления выслуги лет и перерасчета выслуги лет.

Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление выслуги лет осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности государственного казенного учреждения. Установление выслуги лет оформляется справкой о выслуге лет. Перерасчет выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

27. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в государственном казенном учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в государственном казенном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, надбавка устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, надбавка устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) работника.

28. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в государственном казенном учреждении.

Надбавка за почетное звание устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации».

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

29. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской

области, награды министерства природных ресурсов и лесопромышленного комплекса Архангельской области.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты составляет:

3000 рублей – при награждении наградами, предусмотренными абзацем вторым настоящего пункта;

2000 рублей – при награждении наградами, предусмотренными абзацем третьим настоящего пункта;

1500 рублей – при награждении наградами, предусмотренными абзацем четвертым настоящего пункта (за исключением наград министерства природных ресурсов и лесопромышленного комплекса Архангельской области);

1000 рублей – при награждении наградами министерства природных ресурсов и лесопромышленного комплекса Архангельской области.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премиальных выплат при награждении, которые не должны быть ниже установленных настоящим Положением минимальных размеров премиальных выплат.

30. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам:

окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка устанавливается также молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника.

31. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается водителям, которым присвоены классы квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в процентах к окладу работника в следующих размерах:

Классность водителей	Размер надбавки за квалификационные категории (классы квалификации, категории), процентов
Водитель первого класса	25
Водитель второго класса	10

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) начисляется ежемесячно.

32. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику государственного казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника государственного казенного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 22 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 22 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 – 6, 8 и 9 пункта 22 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику государственного казенного учреждения на основании приказов руководителя государственного казенного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в государственном казенном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

33. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда государственных казенных учреждений.

34. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

35. Материальная помощь может быть оказана работнику государственного казенного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника государственного казенного учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель государственного казенного учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положениями о системе оплаты труда определяются перечень оснований для оказания материальной помощи и порядок ее оказания в соответствии с настоящим пунктом.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений

36. Должностной оклад руководителя государственного казенного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им государственного казенного учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

К основному персоналу государственного казенного учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом государственного казенного учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников государственного казенного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного государственного казенного учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного государственного казенного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей государственных казенных учреждений определяются исполнительными органами государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им государственных казенных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей государственных казенных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля государственного казенного учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных государственных учреждений исполнительными органами государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад устанавливается руководителю государственного казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя государственного казенного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю государственного казенного учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя государственного казенного учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством,

один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им государственного казенного учреждения.

37. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений устанавливаются ниже должностного оклада руководителя соответствующего государственного казенного учреждения на 25 и 30 процентов соответственно.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру государственного казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера государственного казенного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру государственного казенного учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей государственных казенных учреждений.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам государственных казенных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в государственном казенном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей государственных казенных учреждений;

приказов руководителей государственных казенных учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений.

39. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей государственных казенных учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство государственным казенным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) надбавка за почетное звание;
- 5) премиальная выплата при награждении.

40. Премия за качественное руководство государственным казенным учреждением устанавливается работникам с целью поощрения за общие

результаты работы, направленной на надлежащее функционирование государственного казенного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство государственным казенным учреждением являются:

достижение показателей плана деятельности государственного казенного учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности государственного казенного учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у государственного казенного учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), использование имущества эффективно и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

своевременная и правильная оплата труда работников государственного казенного учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов государственного казенного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд государственного казенного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности государственного казенного учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Архангельской области;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на государственное казенное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Весовое значение показателей плана деятельности государственного казенного учреждения при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство государственным казенным учреждением в отношении руководителей государственных казенных учреждений составляет 30 процентов, в отношении заместителей руководителей

государственных казенных учреждений определяется положениями о системе оплаты труда.

Показатели и критерии эффективности деятельности государственного казенного учреждения, предусмотренные абзацами четвертым – тринадцатым настоящего пункта, в отношении руководителей государственных казенных учреждений определяются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных казенных учреждений, в отношении заместителей руководителей государственных казенных учреждений – положениями о системе оплаты труда.

Показатели и критерии эффективности деятельности государственного казенного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный месяц.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности государственного казенного учреждения определяется распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных казенных учреждений.

Премия за качественное руководство государственным казенным учреждением не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников государственного казенного учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей государственных казенных учреждений);

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство государственным казенным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство государственным казенным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 49 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство государственным казенным учреждением определяются:

распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных казенных учреждений, – в отношении руководителей государственных казенных учреждений;

приказами руководителей государственных казенных учреждений – в отношении заместителей руководителей государственных казенных учреждений.

Премии за качественное руководство государственным казенным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство государственным казенным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство государственным казенным учреждением).

Премии за качественное руководство государственным казенным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

41. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя государственного казенного учреждения – исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя государственного казенного учреждения – руководителем государственного казенного учреждения.

42. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премияльная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей государственных казенных учреждений в соответствии с пунктами 26, 28 и 29 настоящего Положения.

43. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам государственных казенных учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство государственным казенным учреждением;

2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за выслугу лет;

4) надбавка за почетное звание;

5) премияльная выплата при награждении.

44. Премия за качественное руководство государственным казенным учреждением начисляется главным бухгалтерам государственных казенных

учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 40 настоящего Положения (включая абзац двадцать второй пункта 40 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство государственным казенным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности государственного казенного учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета государственного казенного учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов государственного казенного учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам государственного казенного учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам государственного казенного учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство государственным казенным учреждением могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности государственного казенного учреждения, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

Размеры премий за качественное руководство государственным казенным учреждением определяются приказами руководителей государственных казенных учреждений.

45. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера государственного казенного учреждения руководителем государственного казенного учреждения.

46. Надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание и премияльная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам государственных

казенных учреждений в соответствии с пунктами 26, 28 и 29 настоящего Положения.

47. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного казенного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном казенном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера государственного казенного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 39 и подпунктом 1 пункта 43 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей государственных казенных учреждений;

приказов руководителей государственных казенных учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений.

48. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам государственных казенных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей государственных казенных учреждений;

приказов руководителей государственных казенных учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных казенных учреждений.

49. Средняя заработная плата руководителя государственного казенного учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им государственного казенного учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельный уровень соотношения средних заработных плат руководителей государственных казенных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими государственных казенных учреждений устанавливается в размере 2,01.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников государственных казенных учреждений определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы

работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников государственных казенных учреждений

50. Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых государственному казенному учреждению из областного бюджета, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

51. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников государственных казенных учреждений составляет 40 процентов.

52. Предельная доля, указанная в пункте 51 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных казенных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

53. Государственные казенные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников государственных учреждений, установленных настоящим Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Отраслевому положению об оплате
труда в государственных казенных
учреждениях Архангельской области
в сфере лесных отношений

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников, относящихся
к административно-управленческому и вспомогательному персоналу
государственных казенных учреждений Архангельской области
в сфере лесных отношений

1. Административно-управленческий персонал:
 - 1) руководитель;
 - 2) заместитель руководителя;
 - 3) главный бухгалтер;
 - 4) бухгалтер;
 - 5) экономист;
 - 6) техник;
 - 7) секретарь руководителя.
 2. Вспомогательный персонал:
 - 1) уборщик служебных помещений;
 - 2) сторож (вахтер);
 - 3) истопник.
-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Отраслевому положению об оплате
труда в государственных казенных
учреждениях Архангельской области
в сфере лесных отношений

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по профессиональным квалификационным группам общепромышленных
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Наименования должностей	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техник	3 071
	Секретарь руководителя	2 543
4 квалификационный уровень	Мастер участка	3 700
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	4 053
	Экономист	4 053
	Инженер	4 053
2 квалификационный уровень	Инженер II категории	5 084

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Отраслевому положению об оплате
труда в государственных казенных
учреждениях Архангельской области
в сфере лесных отношений

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по профессиональным квалификационным группам
должностей работников лесного хозяйства**

Квалификационные уровни	Наименования должностей	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»		
2 квалификационный уровень	Участковый лесничий	4 373

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Отраслевому положению об оплате
труда в государственных казенных
учреждениях Архангельской области в
сфере лесных отношений

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по профессиональным квалификационным группам
должностей работников сельского хозяйства

Квалификационные уровни	Наименования должностей	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Охотовед	3 700

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Отраслевому положению об оплате
труда в государственных казенных
учреждениях Архангельской области
в сфере лесных отношений

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Наименования профессий	Минимальный размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	1 971
	Сторож (вахтер)	1 971
	Истопник	1 971
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	3 700

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Отраслевому положению об оплате
труда в государственных казенных
учреждениях Архангельской области
в сфере лесных отношений

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности работников государственных казенных
учреждений Архангельской области в сфере лесных отношений,
отнесенных к основному персоналу

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Должность, профессия	Количество баллов
1	2	3	4
1. Выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и исполнения трудовых обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, требований правил по охране труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. В случае выявленных нарушений баллы снижаются в зависимости от степени нарушения	Инженер	30
		Инженер II категории	32
		Мастер участка	27
		Участковый лесничий	40
		Охотовед	27
2. Подготовка отчетов, информационных материалов	Своевременная и качественная подготовка отчетов и информационных материалов. В случае выявленных нарушений баллы снижаются в зависимости от степени нарушения	Инженер	16,5
		Инженер II категории	17
		Мастер участка	14,2
		Участковый лесничий	20
		Охотовед	14,2
3. Исполнение плана деятельности государственного казенного учреждения	Своевременное и качественное исполнение плана деятельности государственного казенного учреждения. В случае выявленных нарушений баллы снижаются в зависимости от степени нарушения	Инженер	30
		Инженер II категории	32
		Мастер участка	27
		Участковый лесничий	40
		Охотовед	27
4. Эффективное использование автомобиля, оборудования, горюче-смазочных материалов	Своевременное проведение технического обслуживания и текущего ремонта для устранения и предупреждения более крупного и дорогостоящего ремонта автомобиля. Отсутствие случаев утраты и порчи имущества по вине работника, нерационального использования или перерасхода горюче-смазочных материалов	Водитель	12

1	2	3	4
5. Своевременность и качество предоставления путевых листов	Отсутствие замечаний по заполнению путевых листов	Водитель	7,2
6. Соблюдение правил дорожного движения, техники безопасности и противопожарной безопасности	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине работника, случаев нарушения правил дорожного движения и противопожарной безопасности	Водитель	12

