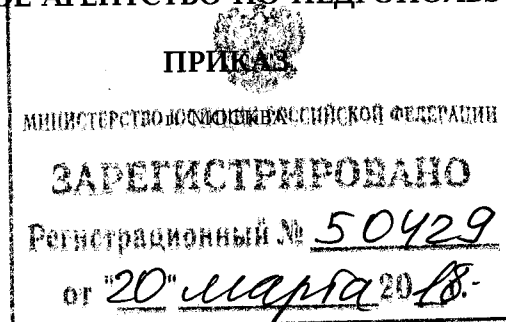




МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЮ

28.12.2017



№ 604

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности и Положения об оплате труда работников федеральных государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности

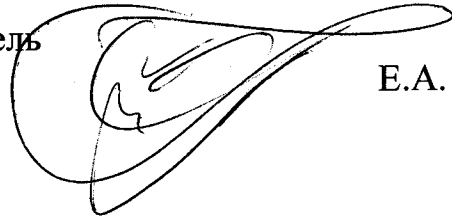
В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений 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) приказываю:

1. Утвердить прилагаемые Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности и Положение об оплате труда работников федеральных государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности.

2. Признать утратившим силу приказ Федерального агентства по недропользованию от 30 сентября 2008 г. № 809 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по недропользованию» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 ноября 2008 г., регистрационный № 12745).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель Министра природных ресурсов
и экологии Российской Федерации – руководитель
Федерального агентства по недропользованию



Е.А. Киселев

Утверждено приказом
Федерального агентства
по недропользованию
от «дв» 12 2017 г. № 604

Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности (далее – Примерное положение) 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) (далее – Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений).

2. Настоящее Примерное положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию (далее – Учреждения), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников Учреждений.

3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного 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) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного 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 от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 сентября 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

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

е) мнения представительного органа работников.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения.

5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений.

7. Определение размеров заработной платы работников Учреждений осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Определение размеров заработной платы по основной должности,

а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

8. Оплата труда каждого работника соответствующего 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3, № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27, № 13, ст. 1209, № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878, № 41, ст. 4285, № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34, № 17, ст. 1930, № 30, ст. 3808, № 41, ст. 4844, № 43, ст. 5084, № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613, ст. 3616, № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21, № 19, ст. 2270, № 29, ст. 3604, № 30, ст. 3732, ст. 3739, № 46, ст. 5419, № 48, ст. 5717, № 50, ст. 6146; 2010, № 31, ст. 4196, № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49, № 25, ст. 3539, № 27, ст. 3880, № 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596, № 45, ст. 6333, ст. 6335, № 48, ст. 6730, ст. 6735, № 49, ст. 7015, ст. 7031, № 50, ст. 7359, № 52, ст. 7639; 2012, № 10, ст. 1164, № 14, ст. 1553, № 18, ст. 2127, № 31, ст. 4325, № 47, ст. 6399, № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959, № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668, № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329, № 23, ст. 2866, ст. 2883, № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477, № 30, ст. 4037, № 48, ст. 6165, № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548, № 19, ст. 2321, № 23, ст. 2930, № 26, ст. 3405, № 30, ст. 4217, № 45, ст. 6143, № 48, ст. 6639, № 49, ст. 6918, № 52, ст. 7543, ст. 7554; 2015, № 1, ст. 10, ст. 42, ст. 72, № 14, ст. 2022, № 18, ст. 2625, № 24, ст. 3379, № 27, ст. 3991, ст. 3992, № 29, ст. 4356, ст. 4359, ст. 4363, ст. 4368, № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 11, ст. 54, № 18, ст. 2508, № 27, ст. 4169, ст. 4172, ст. 4205, ст. 4238, ст. 4280, ст. 4281; 2017, № 1, ст. 46, № 18, ст. 2661, № 25, ст. 3594, № 27, ст. 3936, № 31, ст. 4804, ст. 4805, № 49, ст. 7331).

9. Размер оплаты труда работника соответствующего Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; 2002, № 18, ст. 1722, № 48, ст. 4737; 2003, № 40, ст. 3818; 2004, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 24; 2007, № 17, ст. 1930; 2008, № 26, ст. 3010, № 51, ст. 6205; 2009, № 30, ст. 3739; 2011, № 23, ст. 3246; 2012, № 50, ст. 6955; 2013, № 49, ст. 6337; 2014, № 49, ст. 6917; 2015, № 51, ст. 7247; 2016, № 23, ст. 3288, № 52, ст. 7509), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

10. Положение об оплате труда соответствующего Учреждения утверждается его руководителем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом по соответствующему Учреждению и распространяется на всех

работников Учреждения.

11. Штатное расписание соответствующего Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения с указанием квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, к которым указанные должности относятся.

12. Формирование штатной численности в Учреждениях проводится с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

13. Заработная плата работников Учреждений состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

14. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются штатным расписанием соответствующего Учреждения за исполнение его работниками трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников геологии и разведки недр, занятых в структурных подразделениях Учреждений, устанавливаются штатным расписанием соответствующего Учреждения за исполнение его работниками трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом отнесения должностей служащих (профессий рабочих) к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 июня 2008 г. № 262н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников геологии и разведки недр» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 июня 2008 г., регистрационный № 11908).

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии, занятых в структурных подразделениях Учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222).

15. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Примерного

положения.

16. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

18. Выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в повышенном размере. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2014, № 26, ст. 3366; 2015, № 29, ст. 4342; 2016, № 18, ст. 2512).

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Порядок, условия и конкретный размер выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

19. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации 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). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

20. 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

21. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам Учреждений, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

22. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждений производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

23. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном 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).

Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждений.

24. За работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации к заработной плате работников соответствующего Учреждения применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
 коэффициенты за работу в высокогорных районах;
 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и фиксируются в трудовых договорах с соответствующими работниками.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

26. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) рекомендуется устанавливать работникам Учреждений в зависимости от стажа работы в соответствующем Учреждении на основании приказа Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – до 5 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – до 10 процентов;
- при стаже работы свыше 5 лет – до 15 процентов.

Стаж непрерывной работы (выслуги лет) в Учреждениях не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника) из соответствующего Учреждения и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

27. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) рекомендуется выплачивать с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премиальные выплаты не являются обязательными.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премиальных выплат может определяться как в процентах

к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

28. Рекомендуются единовременно устанавливать работникам выплату за интенсивность и высокие результаты работы. При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами.

29. Выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать работнику при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами.

30. Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждений детализируются, конкретизируются, дополняются и уточняются в локальных нормативных актах Учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах, в зависимости от специфики выполняемых работниками должностных обязанностей и степени их участия в достижении результатов труда.

31. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждений устанавливаются в локальных нормативных актах Учреждений, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, коллективных договорах, трудовых договорах.

32. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения и направляются на оплату труда работников Учреждений:

заместителей руководителя, главного инженера, главного геолога, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно - по решению руководителя Учреждения;

руководителей структурных подразделений соответствующего Учреждения,

главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по решению руководителя Учреждения на основании представления заместителей руководителей Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях соответствующего Учреждения, - по решению руководителя Учреждения на основании представления руководителей структурных подразделений или иных лиц в соответствии с локальными нормативными актами соответствующего Учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом Учреждения.

33. По решению руководителя соответствующего Учреждения работники соответствующего Учреждения могут быть поощрены путем осуществления нескольких видов выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 25 настоящего Примерного положения, одновременно.

34. При премировании по любому из оснований, предусмотренному настоящим Примерным положением, в обязательном порядке учитывается отсутствие нарушений работником исполнительской и трудовой дисциплины: при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

V. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

35. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и ее выплата производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

36. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются Федеральным агентством по недропользованию в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом 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).

37. Должностные оклады заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих Учреждений и фиксируются в трудовых договорах.

38. С учетом условий труда руководителям Учреждений и их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Примерного положения.

39. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений устанавливаются Федеральным агентством по недропользованию по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения за соответствующий период.

40. Заместителям руководителей Учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Примерного положения.

41. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) установлен приказом Федерального агентства по недропользованию от 10 апреля 2017 г. № 150 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 июня 2017 г., регистрационный № 47104) в кратности 8.

42. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников соответствующего Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

43. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53, ст. 6618; 2009, № 47, ст. 5656; 2014, № 29, ст. 4147, № 43, ст. 5892; 2016, № 51, ст. 7391).

Утверждено приказом
Федерального агентства
по недропользованию
от «дв» 12 2014 г. № 604

Положение об оплате труда работников федеральных государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности

І. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников федеральных государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, по видам экономической деятельности (далее – Положение) 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) (далее – Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений).

2. Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников федеральных государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию (далее – Учреждения), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников Учреждений.

3. Настоящее Положение носит обязательный характер для Учреждений.

4. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного 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) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного 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 от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 сентября 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

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

е) мнения представительного органа работников.

5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения.

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

7. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений.

8. Определение размеров заработной платы работников Учреждений осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждений как

по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

9. Оплата труда каждого работника соответствующего 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3, № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27, № 13, ст. 1209, № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878, № 41, ст. 4285, № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34, № 17, ст. 1930, № 30, ст. 3808, № 41, ст. 4844, № 43, ст. 5084, № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613, ст. 3616, № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21, № 19, ст. 2270, № 29, ст. 3604, № 30, ст. 3732, ст. 3739, № 46, ст. 5419, № 48, ст. 5717, № 50, ст. 6146; 2010, № 31, ст. 4196, № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49, № 25, ст. 3539, № 27, ст. 3880, № 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596, № 45, ст. 6333, ст. 6335, № 48, ст. 6730, ст. 6735, № 49, ст. 7015, ст. 7031, № 50, ст. 7359, № 52, ст. 7639; 2012, № 10, ст. 1164, № 14, ст. 1553, № 18, ст. 2127, № 31, ст. 4325, № 47, ст. 6399, № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959, № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668, № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329, № 23, ст. 2866, ст. 2883, № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477, № 30, ст. 4037, № 48, ст. 6165, № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548, № 19, ст. 2321, № 23, ст. 2930, № 26, ст. 3405, № 30, ст. 4217, № 45, ст. 6143, № 48, ст. 6639, № 49, ст. 6918, № 52, ст. 7543, ст. 7554; 2015, № 1, ст. 10, ст. 42, ст. 72, № 14, ст. 2022, № 18, ст. 2625, № 24, ст. 3379, № 27, ст. 3991, ст. 3992, № 29, ст. 4356, ст. 4359, ст. 4363, ст. 4368, № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 11, ст. 54, № 18, ст. 2508, № 27, ст. 4169, ст. 4172, ст. 4205, ст. 4238, ст. 4280, ст. 4281; 2017, № 1, ст. 46, № 18, ст. 2661, № 25, ст. 3594, № 27, ст. 3936, № 31, ст. 4804, ст. 4805, № 49, ст. 7331).

10. Размер оплаты труда работника соответствующего Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; 2002, № 18, ст. 1722, № 48, ст. 4737; 2003, № 40, ст. 3818; 2004, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 24; 2007, № 17, ст. 1930; 2008, № 26, ст. 3010, № 51, ст. 6205; 2009, № 30, ст. 3739; 2011, № 23, ст. 3246; 2012, № 50, ст. 6955; 2013, № 49, ст. 6337; 2014, № 49, ст. 6917; 2015, № 51, ст. 7247; 2016, № 23, ст. 3288, № 52, ст. 7509), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

11. Положение об оплате труда соответствующего Учреждения утверждается его руководителем с учетом мнения представительного органа работников в

соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом по соответствующему Учреждению и распространяется на всех работников Учреждения.

12. Штатное расписание соответствующего Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения с указанием квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, к которым указанные должности относятся.

13. Формирование штатной численности в Учреждениях проводится с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

14. Заработная плата работников Учреждений состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

15. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются штатным расписанием соответствующего Учреждения за исполнение его работниками трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

16. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

17. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

19. Выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в повышенном размере. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г.

№ 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2014, № 26, ст. 3366; 2015, № 29, ст. 4342; 2016, № 18, ст. 2512).

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Порядок, условия и конкретный размер выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

20. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации 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). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

21. 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

22. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам Учреждений, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

23. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждений производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном 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).

Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждений.

25. За работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации к заработной плате работников соответствующего Учреждения применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и фиксируются в трудовых договорах с соответствующими работниками.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

26. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

премиальные выплаты по итогам работы;
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ.

27. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам Учреждений в зависимости от стажа работы в соответствующем Учреждении, на основании приказа Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

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 свыше 10 лет – 30 процентов.

Стаж непрерывной работы (выслуги лет) в Учреждениях не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника) из соответствующего Учреждения и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

28. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) могут устанавливаться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премиальные выплаты не являются обязательными.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение особо важных и срочных работ;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

29. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам единовременно. При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу

(должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами.

30. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг); качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами.

31. Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждений детализируются, конкретизируются, дополняются и уточняются в локальных нормативных актах Учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах, в зависимости от специфики выполняемых работниками должностных обязанностей и степени их участия в достижении результатов труда.

32. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждений устанавливаются в локальных нормативных актах Учреждений, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, коллективных договорах, трудовых договорах.

33. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения и направляются на оплату труда работников Учреждений:

заместителей руководителя, главного инженера, главного геолога, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно - по решению руководителя Учреждения;

руководителей структурных подразделений соответствующего Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по решению руководителя Учреждения на основании представления заместителей руководителей Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях соответствующего Учреждения, - по решению руководителя Учреждения на основании представления руководителей структурных подразделений или иных лиц в соответствии с локальными нормативными актами соответствующего Учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом Учреждения.

34. По решению руководителя соответствующего Учреждения работники соответствующего Учреждения могут быть поощрены путем осуществления нескольких видов выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 26 настоящего Положения, одновременно.

35. При премировании по любому из оснований, предусмотренному настоящим Положением, в обязательном порядке учитывается отсутствие нарушений работником исполнительской и трудовой дисциплины: при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

V. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

36. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда Учреждений.

37. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются Федеральным агентством по недропользованию в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом 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).

38. Должностные оклады заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих Учреждений и фиксируются в трудовых договорах.

39. С учетом условий труда руководителям Учреждений и их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

40. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Федеральным агентством по недропользованию по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения за соответствующий период.

41. Заместителям руководителей Учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) установлен приказом Федерального агентства по недропользованию от 10 апреля 2017 г. № 150 «Об установлении предельного уровня соотношения

среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по недропользованию, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 июня 2017 г., регистрационный № 47104) в кратности 8.

43. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

44. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53, ст. 6618; 2009, № 47, ст. 5656; 2013, № 13, ст. 1559; 2014, № 29, ст. 4147, № 43, ст. 5892 2016, № 51, ст. 7391).