



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ РЕЗЕРВАМ
(РОСРЕЗЕРВ)**

П Р И К А З

29.03.2019

Москва

№ 84

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
федеральных государственных казенных учреждений,
подведомственных Федеральному агентству
по государственным резервам**

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985; 2018, № 47, ст. 7262; 2019, № 4, ст. 338),
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников федеральных государственных казенных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по государственным резервам (далее – Положение).

2. Руководителям федеральных государственных казенных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по государственным резервам, привести системы оплаты труда в соответствие с Положением.

3. Общее руководство исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Росрезерва, координирующего вопросы

финансового обеспечения деятельности системы государственного материального резерва, контроль за исполнением настоящего приказа – на Финансово-экономическое управление Росрезерва.

Руководитель



Д.Ю. Гогин

УТВЕРЖДЕНО
приказом Росрезерва
от 29.03.19 № 84

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников федеральных государственных
казенных учреждений, подведомственных Федеральному агентству
по государственным резервам

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федеральных государственных казенных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по государственным резервам (далее соответственно – Положение, Учреждение, Росрезерв), разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным 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», и устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, 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), 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 января 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 Учреждения.

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

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

Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014, 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, 3616; № 52, ст. 6235, 6236; 2009, № 1, ст. 17, 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732, 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, 4590, 4591, 4596; № 45, ст. 6333, 6335; № 48, ст. 6730, 6735; № 49, ст. 7015, 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, 6957, 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, 1668; № 19, ст. 2322, 2326, 2329; № 23, ст. 2866, 2883; № 27, ст. 3449, 3454, 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, 1547, 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, 7554; 2015, № 1, ст. 10, 42, 72; № 14, ст. 2022; № 18, ст. 2625; № 24, ст. 3379; № 27, ст. 3991, 3992; № 29, ст. 4356, 4359, 4363, 4368; № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 11, 54; № 18, ст. 2508; № 27, ст. 4169, 4172, 4205, 4238, 4280, 4281; 2017, № 1, ст. 46; № 18, ст. 2661; № 25, ст. 3594; № 27, ст. 3929, 3936; № 31, ст. 4804, 4805; № 49, ст. 7331; № 52, ст. 7923; 2018, № 18, ст. 45, 86; № 7, ст. 968; № 30, ст. 4542; № 32, ст. 5097, 5108; № 41, ст. 6193; № 42, ст. 6374; № 53, ст. 8468).

5. Размер оплаты труда работника 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; 2018, № 1, ст. 5; № 11, ст. 1576; № 53, ст. 8407), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Росрезерва (далее – гражданские служащие и работники Росрезерва).

7. В целях Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников Росрезерва определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников Росрезерва на установленную численность гражданских служащих и работников Росрезерва и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Росрезервом до Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

8. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения с указанием квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, к которым указанные должности относятся. Формирование штатной численности в Учреждении проводится с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

9. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей (профессий) работников Учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов):

а) работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140), согласно приложению № 1 к Положению;

б) работников Учреждения по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от отнесения профессий указанных работников к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150), согласно приложению № 2 к Положению;

в) работников Учреждения государственного материального резерва устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ должностей работников государственного материального

резерва, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 июля 2008 г. № 350н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственного материального резерва» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 августа 2008 г., регистрационный № 12069), согласно приложению № 3 к Положению;

г) медицинских работников Учреждения устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 г., регистрационный № 10190), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 657н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 декабря 2008 г., регистрационный № 12795) и от 2 августа 2011 г. № 861н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 сентября 2011 г., регистрационный № 21728), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 марта 2017 г. № 233н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 марта 2017 г., регистрационный № 46149), согласно приложению № 4 к Положению;

д) работников военизированной и сторожевой охраны Учреждения устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ должностей работников военизированной и сторожевой охраны, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 21 мая 2008 г. № 235н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников военизированной и сторожевой охраны» (зарегистрирован

Министерством юстиции Российской Федерации 6 июня 2008 г., регистрационный № 11801), согласно приложению № 5 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения, не включенные в ПКГ, устанавливаются директором Учреждения.

11. Работникам Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – не более 2,0.

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

12. В случае, если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой III Положения.

14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат

компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

16. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, с особо тяжелыми и особо вредными – до 24 процентов от оклада (должностного оклада) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового

кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

17. Оплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включает в себя:

а) районные коэффициенты к заработной плате работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областях, республик Бурятия и Хакасии;

в) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

г) коэффициенты за работу в высокогорных районах.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации в области оплаты труда.

18. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации 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 выплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры оплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом Учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работником на среднемесячное

количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

19. 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 Учреждения или трудовым договором.

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

20. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам Учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день

приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом Учреждения.

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения 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.

22. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559), а также в соответствии с разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны,

утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075). Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждения.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

24. В системе оплаты труда работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

25. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) устанавливается с целью мотивации работника Учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.

Выплата устанавливается в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

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

участие работника в выполнении важных работ и мероприятий;

оперативность в принятии решений;

оперативность в исполнении поручений;

выполнение срочных и особо срочных работ;

личный вклад работника в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед Учреждением.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются приказом Учреждения.

26. Выплаты за качество выполняемых работ производятся с учетом следующих показателей эффективности деятельности работника Учреждения:

а) обеспечение количественной и качественной сохранности материальных ценностей государственного резерва;

б) содержание в надлежащем состоянии объектов инфраструктуры Учреждения;

в) обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной профилактики;

г) добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководства Учреждения;

д) выполнение плана-графика закупок, работ, услуг, заключение государственных контрактов на поставку товаров, выполнение работ,

оказание услуг для обеспечения потребностей Учреждения;

е) предоставление необходимой учетно-финансовой документации.

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

27. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся с учетом следующих критериев:

при стаже работы свыше 1 года - 5 процентов;

при стаже работы свыше 2 лет - 10 процентов;

при стаже работы свыше 3 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет - 20 процентов;

при стаже работы свыше 10 лет - 30 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 40 процентов.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника Учреждения без учета доплат и надбавок.

При временном замещении выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются на оклад (должностной оклад) по основной работе.

При увольнении работника Учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются пропорционально отработанному времени, и их выплата производится при окончательном расчете.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении.

28. Премияльные выплаты работникам Учреждения производятся по итогам работы с учетом личного вклада каждого работника в осуществление деятельности Учреждения, в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями.

При премировании работников Учреждения учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих

должностных обязанностей в соответствующем периоде;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

успешное выполнение особо важных и сложных заданий;

достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

разработка и внедрение рационализаторских предложений;

внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;

выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, и в рамках деятельности Учреждения, обязанностей или обязанностей отсутствующего работника;

соблюдение работником трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Приказ о выплате премии может оформляться об одновременном премировании всех работников Учреждения, а также о премировании работников отдельных структурных подразделений (отделов) Учреждения или конкретных работников.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу на основании приказа директора Учреждения. Максимальным размером не ограничивается.

Лица, поступившие на работу в Учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве

расчетного для начисления премии, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов повышения квалификации и переподготовки, увольнением по сокращению численности или штата, уходом на пенсию, предоставлением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и по другим уважительным причинам, выплата премий производится за фактически отработанное время в расчетном периоде независимо от нахождения работника в служебных (трудовых) отношениях с Учреждением на дату подписания приказа о выплате премии.

При определении размера премии работнику основаниями для понижения ее размера (отказа в премировании) являются:

несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководства;

недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководства Учреждения;

несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.

29. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, трудовых договорах, приказах Учреждения по вопросам оплаты труда