



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 55689

от 21 августа 2019

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

П Р И К А З

11.06.2019

Москва

№ 165

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников федеральных государственных
бюджетных 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 Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по государственным резервам (далее – Примерное положение).

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

3. Признать утратившим силу приказ Федерального агентства по государственным резервам от 15 сентября 2008 г. № 114 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росрезерва» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 ноября 2008 г., регистрационный № 12579).

4. Общее руководство исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Федерального агентства по государственным резервам, координирующего вопросы финансового обеспечения деятельности системы государственного материального резерва, контроль за исполнением настоящего приказа – на Финансово-экономическое управление Федерального агентства по государственным резервам.

Руководитель



Д.Ю. Гогин

УТВЕРЖДЕНО
приказом Росрезерва
от 11.06.2019 № 165

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

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по государственным резервам (далее соответственно – Примерное 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 призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников Учреждений, соблюдение законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников Учреждений.

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 и 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 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (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 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (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. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения.

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

5. 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).

6. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (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; 2019, № 14, ст. 1461) (далее – Трудовой кодекс Российской Федерации).

7. 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.

8. 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).

9. В соответствии с пунктом 2.3 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), в целях Примерного 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).

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

11. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

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

13. Размеры окладов (должностных окладов):

а) работников, 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 Примерному положению;

б) работников 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 Примерному положению;

в) работников 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 Примерному положению;

г) медицинских работников 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 Примерному положению;

д) работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ

должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13147), согласно приложению № 5 к Примерному положению;

е) работников образования устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных работников к ПКГ должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный № 23068), согласно приложению № 6 к Примерному положению.

14. Размеры окладов (должностных окладов) заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором Учреждения.

15. Работникам Учреждения может быть установлен 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.

16. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Примерного положения.

17. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой IV Примерного положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам) работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат 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 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);

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

20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым

законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

21. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяются по итогам проведения специальной оценки условий труда.

Директор Учреждения принимает 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; 2018, № 30, ст. 4543; № 53, ст. 8479).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

22. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с 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 повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

23. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются 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, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

24. Выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производятся работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

25. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

26. 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 «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут устанавливаться 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.

28. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) и (или) на постоянной основе.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- а) личный вклад работника в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед Учреждением;
- б) участие работника в мероприятиях по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем, программно-технических средств, а также информационных ресурсов Учреждения;
- в) выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- г) участие в разработке и реализации проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах принимает директор Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для установления работникам Учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт Учреждения с указанием размера выплаты конкретному работнику и срока ее осуществления.

29. Выплата работникам Учреждения за качество выполняемых работ производится с учетом следующих показателей эффективности деятельности:

а) обеспечение количественной и качественной сохранности материальных ценностей государственного материального 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.

30. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам Учреждения с учетом следующих критериев:

а) при стаже работы свыше 1 года – 5 процентов;

б) при стаже работы свыше 2 лет – 10 процентов;

в) при стаже работы свыше 3 лет – 15 процентов;

г) при стаже работы свыше 5 лет – 20 процентов;

д) при стаже работы свыше 10 лет – 30 процентов;

е) 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.

31. Премияльные выплаты работникам Учреждения выплачиваются 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:

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

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

в) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

г) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

д) успешное выполнение особо важных и сложных заданий;

е) достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

ж) разработка и внедрение рационализаторских предложений;

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

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

к) соблюдение работником трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Приказ Учреждения о выплате премии может оформляться об одновременном премировании всех работников Учреждения, а также

о премировании работников отдельных структурных подразделений (отделов) или конкретных работников Учреждения.

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

32. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

V. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

33. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, 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; 2018, № 32, ст. 5335; № 47, ст. 7262).

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

35. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором.

36. Должностные оклады заместителям директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

37. Заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в главах III и IV Примерного положения.

38. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору Учреждения по решению руководителя Росрезерва по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы директора.

VI. Другие вопросы оплаты труда

39. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в пределах средств на оплату труда, выделенных на текущий финансовый год.