



МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*10.08.2022*

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА  
ПО ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИИ И МОНИТОРИНГУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ  
(РОСГИДРОМЕТ)**

МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПРИКАЗ**

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Москва

Регистрационный № 70005

от "08 августа 2022"

№ 367

**Об утверждении Положения об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Центр реализации бюджетной политики и обеспечения деятельности Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды», подведомственного Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды**

В соответствии с абзацем вторым пункта 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 «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; 2017, № 47, ст. 6985), **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Центр реализации бюджетной политики и обеспечения деятельности Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды», подведомственного Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Росгидромета Н.В. Радькову.

Руководитель Росгидромета

И.А. Шумаков

Утверждено  
приказом Росгидромета  
от 10.07.2022 № 367

**Положение об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Центр реализации бюджетной политики и обеспечения деятельности Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды», подведомственного Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Центр реализации бюджетной политики и обеспечения деятельности Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды», подведомственного Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды (далее соответственно – Положение, Учреждение), 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» (Собрание законодательства, 2008, № 33, ст. 3852; 2019, № 4, ст. 338) (далее – Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений).

1.2. Положение носит для Учреждения обязательный характер.

1.3. 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, а также Положением с учетом:

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

государственных гарантий по оплате труда в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2021, № 27, ст. 5048);

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников Учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций Учреждения и лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от уровня его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии

с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

1.9. Учреждение производит индексацию оплаты труда работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.11. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже двух раз в месяц за фактически отработанное время, включая случаи временного выполнения трудовых функций дистанционно вне стационарного рабочего места.

1.12. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем в пределах установленных численности работников и фонда оплаты труда, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения с указанием квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, к которым указанные должности относятся. Штатное расписание Учреждения вводится в действие локальным нормативным актом Учреждения.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из:  
оклада (должностного оклада);  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы, на основе отнесения занимаемых ими:

должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140);

профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам

общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов Учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, а также отнесенные к профессиональным квалификационным группам других сфер деятельности, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом Учреждения, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

В случае, если должности (профессии) работников Учреждения, включенные в профессиональные квалификационные группы, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и носит стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и оформляется локальным нормативным актом Учреждения.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не применяется к должностному окладу руководителя Учреждения и окладам (должностным окладам) работников Учреждения, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя Учреждения.

2.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы, Росгидромета.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности,

не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, Росгидромета, и расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяются в соответствии с пунктом 2(3) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений.

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; 2016, № 51, ст. 7391) (далее – Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы).

2.5. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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);

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

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся в повышенном размере. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2013, № 52, ст. 6986).

Выплата производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда 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; 2019, № 52, ст. 7769). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Порядок, условия и конкретный размер выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.3. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику Учреждения производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.

3.4. Оплата за сверхурочную работу производится работнику Учреждения 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом 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.

3.5. 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 доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% 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, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников,

трудовым договором.

3.6. 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

По заявлению 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.

3.7. Процентная 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; 2020, № 22, ст. 3491).

Размер надбавки устанавливается локальным нормативным актом Учреждения и фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждения.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

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

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

4.2. За интенсивность и высокие результаты работы с целью мотивации работников Учреждения к выполнению больших объемов работ повышенной сложности и важности и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, работникам Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу). Выплата устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности



и ответственности при выполнении поставленных задач.

При определении размера выплаты по персональному повышающему коэффициенту учитывается:

большой объем, систематическое выполнение сложных, важных, ответственных и срочных работ;

непосредственное участие в реализации мероприятий федеральных проектов, входящих в состав национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, федеральных целевых и ведомственных целевых программ;

профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника; высокое качество выполнения работ;

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

4.3. Премияльные выплаты по итогам работы могут устанавливаться с целью дополнительного поощрения работников Учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год). Условия премирования работников Учреждения определяются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности структурных подразделений Учреждения (коллективный результат труда) и оценки эффективности (качества) деятельности работника Учреждения.

При определении размера премиальных выплат по итогам работы учитывается:

своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений, поручений директора Учреждения;

успешное и качественное исполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности Учреждения;

соблюдение сроков по передаче отчетных материалов, размещению информации;

предоставление необходимой учетно-финансовой документации;

содержание в надлежащем состоянии зданий и объектов, обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, соблюдение установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;

соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Премияльные выплаты не являются обязательными. Премирование работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения и оформляется локальными нормативными актами Учреждения с указанием

конкретных размеров премиальных выплат работникам Учреждения.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ может быть установлена с целью поощрения работников Учреждения при:

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами Минприроды России по представлению руководителя Росгидромета;

награждении Благодарностью руководителя Росгидромета;

награждении Почетной грамотой Росгидромета;

награждении нагрудным знаком «Почетный работник гидрометеослужбы России».

Выплата за качество выполняемых работ не является обязательной. Выплата за качество выполняемых работ работникам Учреждения осуществляется одновременно по решению руководителя Учреждения. Порядок и условия выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, соглашением, трудовыми договорами.

Критерии оценки и показатели эффективности деятельности работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных нормативных актах Учреждения, коллективном договоре, трудовых договорах, в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работников Учреждения, так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) работников Учреждения без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.6. При премировании по любому из оснований, предусмотренному Положением, учитывается отсутствие нарушений работником Учреждения 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.

4.7. По решению руководителя Учреждения работники Учреждения могут

быть поощрены несколькими видами выплат стимулирующего характера, указанными в пункте 4.1 Положения, одновременно.

#### **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, включая должностной оклад, выплаты компенсационного характера и основание выплат стимулирующего характера устанавливаются Росгидрометом 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, указанные в трудовом договоре, осуществляются по решению Росгидромета с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения за соответствующий период, определенные в соответствии с пунктом 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений.

5.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения за соответствующий период.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается нормативным правовым актом Росгидромета.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя 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.