

КОПИЯ ВЕРНА:

Обеспечение защиты государственной тайны
Секретного делопроизводства
Спецстроя России

М.Ю. Буркинов
(подпись)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО СПЕЦИАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА
(СПЕЦСТРОЙРОССИЯ)

П Р И К А

« 26 » июня 20 15 г.

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
г. Москва

№ 178

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 38965

от "23" *июня* 2015.

О мерах по выполнению в Федеральном агентстве специального строительства постановления 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652, № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373) **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить:

Порядок утверждения штатных расписаний гражданского персонала подведомственных Федеральному агентству специального строительства федеральных бюджетных учреждений (приложение 1);

Размеры окладов (тарифных ставок) гражданского персонала Федерального агентства специального строительства и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений (приложение 2);

Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера гражданскому персоналу Федерального агентства специального строительства и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений (приложение 3);

Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера гражданскому персоналу Федерального агентства специального строительства и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений (приложение 4);

Порядок определения должностных окладов руководителей подведомственных Федеральному агентству специального строительства федеральных бюджетных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров (приложение 5);

Порядок формирования и использования фонда оплаты труда гражданского персонала Федерального агентства специального строительства и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений (приложение 6).

2. Признать утратившими силу приказы Спецстроя России:

от 4 июня 2008 г. № 243 «О выплате гражданскому персоналу инженерно-технических воинских формирований и дорожно-строительных воинских формирований при Федеральном агентстве специального строительства ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11857);

от 22 декабря 2008 г. № 626 «О внесении изменений в приказ Федерального агентства специального строительства от 4 июня 2008 г. № 243» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 19 февраля 2009 г., регистрационный № 13406);

организаций при Федеральном агентстве специального строительства» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 января 2011 г., регистрационный № 19571).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника Управления государственной службы и кадров Спецстроя России и начальника Управления по финансово-экономической работе Спецстроя России в части касающейся.

Врио директора
Спецстроя России



А.А.Буряков

Порядок утверждения штатных расписаний гражданского персонала подведомственных Федеральному агентству специального строительства федеральных бюджетных учреждений

1. Настоящий Порядок определяет порядок и сроки составления, рассмотрения, утверждения и регистрации штатных расписаний гражданского персонала (далее – штатное расписание) подведомственных Федеральному агентству специального строительства (далее – Спецстрой России) федеральных бюджетных учреждений (далее – учреждения), содержащихся за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ).

2. Утверждение и регистрация штатных расписаний производится ежегодно в целях осуществления предварительного контроля за правильностью установления численности и размеров должностных окладов (тарифных ставок) (далее – оклад) гражданского персонала (далее – работники).

3. Штатные расписания составляются до начала предстоящего календарного года и утверждаются, регистрируются в установленном порядке.

4. При составлении штатных расписаний численность работников устанавливается исходя из утвержденных на планируемый год объемов работ, выделенных ассигнований и хозяйственной целесообразности в пределах установленной Спецстроем России численности работников (далее – работники) для данного учреждения.

5. Штатные расписания или изменения к ним утверждаются руководителем учреждения по согласованию со Спецстроем России.

6. При утверждении штатных расписаний определение наименований должностей руководителей, специалистов и служащих (далее, если не оговорено особо – служащие) производится по наименованиям должностей, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей,

специалистов и служащих (далее – ЕКС)¹.

Определение наименований профессий рабочих, учреждаемых в учреждениях, производится по наименованиям профессий рабочих, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС)².

7. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией учреждения.

8. В соответствии с ЕТКС производятся тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим, а также составляется программа по подготовке и повышению квалификации рабочих.

Тарификация работ производится на основе тарифно-квалификационных характеристик, при этом тарифицируемая работа сопоставляется с соответствующими работами, описанными в тарифно-квалификационных характеристиках, и с типовыми примерами работ, помещенными в ЕТКС или дополнительных перечнях примеров работ, утвержденных в установленном порядке.

Для присвоения рабочим квалификационных разрядов создаются квалификационные комиссии.

9. Учрежденные в учреждении должности служащих, профессии рабочих подлежат отнесению к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), группам профессий рабочих и должностей служащих, сформированным с учетом сферы деятельности, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

10. После определения квалификационной группы и квалификационного уровня в этой группе по конкретной должности служащего (профессии рабочего) определяется размер оклада по ней.

11. Учреждения составляют штатные расписания по

¹ Утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (в ред. постановления Правительства РФ от 20.12.2003 N 766)

² Утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (в ред. постановления Правительства РФ от 20.12.2003 N 766)

рекомендуемой форме в соответствии с приложением к настоящему Порядку.

12. Разработанные учреждениями штатные расписания представляются на согласование в Спецстрой России. К представляемым на утверждение штатным расписаниям прилагается пояснительная записка, в которой излагается характер деятельности, объемные показатели, на основании которых производилось определение численности работников учреждения.

13. При внесении в штатные расписания изменений в части, касающейся численности и наименований должностей работников, а также в случаях проведения в течение года индексации размеров должностных окладов (тарифных ставок) в штатные расписания руководителем учреждения вносятся соответствующие изменения по согласованию со Спецстроем России в установленном порядке.

14. При необходимости пересмотра в течение года размеров фактически установленных окладов (тарифных ставок), в случае присвоения работникам более высокого квалификационного разряда, руководитель учреждения имеет право самостоятельно изменять должностной оклад (тарифную ставку) в пределах выделенных средств на эти цели.

15. Штатные расписания рассматриваются Управлением по финансово-экономической работе Спецстроя России, Управлением государственной службы и кадров Спецстроя России.

16. При рассмотрении штатных расписаний должностными лицами проверяются:

а) Управления по финансово-экономической работе Спецстроя России – правильность определения источника содержания и наличие необходимых средств на выплату заработной платы, испрашиваемой численности работников по представленному проекту штатного расписания;

б) Управления государственной службы и кадров Спецстроя России:

соответствие установленных размеров должностных окладов (тарифных ставок) по должностям руководителей, специалистов и профессиям рабочих квалификационным требованиям (характеристикам);

соответствие численности, предусмотренной в штатном расписании, установленной директором Спецстроя России лимитной численности;

соответствие наименований должностей (профессий) работников, включенных в штатное расписание наименованиям, предусмотренным в ЕКС и ЕТКС.

17. Если в ходе проверки установлено, что в представленных на согласование штатных расписаниях, превышены установленные лимиты численности работников, введены не предусмотренные в ЕКС и ЕТКС должности и профессии, неправильно установлены должностные оклады (тарифные ставки) или выявлены другие недостатки, согласование штатных расписаний осуществляется только после устранения указанных нарушений.

18. При отсутствии замечаний рассмотренные штатные расписания представляются Управлением государственной службы и кадров Спецстроя России на согласование директору Спецстроя России (заместителю директора Спецстроя России в соответствии с распределением обязанностей) установленным порядком.

19. Согласованные штатные расписания Управлением государственной службы и кадров Спецстроя России направляются по принадлежности.

Приложение
к Порядку утверждения штатных расписаний гражданского персонала
подведомственных Федеральному агентству специального строительства
федеральных бюджетных учреждений,
утвержденному приказом Спецстроя России
от «26» июня 2015 г. № 178
к пункту II

Рекомендуемая форма

(наименование организации)

№ док-та	Дата составления

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

Приказом _____
(наименование учреждения)

от « _____ » № _____

Штат в количестве _____ единиц

на период _____ с « _____ » _____ 201_г

_____ подписи

ФИО

Наименование структурных подразделений и должностей (профессий)	Код	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб	Надбавки, руб			Всего в месяц, руб ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) x гр. 4)	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Всего по учреждению:									

Руководитель кадровой службы

Главный бухгалтер

_____ (личная подпись)

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка подписи)

_____ (расшифровка подписи)

Приложение 2
к приказу Спецстроя России
от «26» июня 2015 г. № 178

**Размеры окладов (тарифных ставок) гражданского персонала
Федерального агентства специального строительства и
подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений**

Оклад (должностной оклад, тарифная ставка) устанавливается работнику при приеме на работу или переводе в соответствии с занимаемой должностью согласно штатному расписанию.

I. Размеры окладов (тарифных ставок) гражданского персонала
(рабочих) центрального аппарата и подведомственных
Федеральному агентству специального строительства федеральных
государственных бюджетных учреждений

Квалификационные разряды	I	II	III	IV	V	VI
Размер тарифных ставок	10 404	10 820	11 340	11 881	13 192	14 638

II. Размеры окладов (тарифных ставок) гражданского персонала
(руководителей, специалистов и служащих) центрального аппарата
и подведомственных Федеральному агентству специального
строительства федеральных государственных бюджетных
учреждений

Профессиональные квалификационные группы ³	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	14 638
	2 квалификационный уровень	16 085
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	16 085
	2 квалификационный уровень	17 676
	3 квалификационный уровень	19 414
	4 квалификационный уровень	21 297
	5 квалификационный уровень	23 326

³ Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве 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 «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	23 326
	2 квалификационный уровень	25 209
	3 квалификационный уровень	27 238
	4 квалификационный уровень	29 266
	5 квалификационный уровень	31 587
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	33 907
	2 квалификационный уровень	36 518
	3 квалификационный уровень	46 818

Приложение 3
к приказу Спецстрою России
от «26» июня 2015 г. № 178

**Условия, размеры и порядок осуществления выплат
компенсационного характера гражданскому персоналу
Федерального агентства специального строительства и
подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений**

1. Настоящие Условия определяют условия размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера гражданскому персоналу Федерального агентства специального строительства (далее – Спецстрой России) и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений (далее – учреждение) (далее, если особо не оговорено – работники).

2. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах ассигнований, выделяемых Спецстрою России, учреждениям на выплату заработной платы работникам.

Виды выплат компенсационного характера, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822⁴ (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

3. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

⁴ с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н «О внесении изменения в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810-н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714)

время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

4. Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа работодателя (директор Спецстроя России, руководитель учреждения).

В приказах указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

5. За работу с тяжелыми, вредными, (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам устанавливаются выплаты в следующих размерах:

при работах с тяжелыми и вредными условиями труда – в размере от 4% до 12 % оклада;

при работах с опасными и иными особыми условиями труда – в размере от 4% до 24 % оклада.

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также конкретные условия их предоставления устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Указанная доплата производится при условии, что работники не менее 50 % рабочего времени за расчетный период заняты на этих работах.

6. За работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников устанавливаются с учетом статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878):

районные коэффициенты;

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры указанных коэффициентов и максимальные размеры процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты:

за совмещение профессий (должностей), то есть за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в размере до 50 % от оклада по совмещаемой должности;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с законодательством Российской Федерации сохраняется рабочее место (должность) в размере до 50 % от оклада по совмещаемой должности. При этом замещающий работник не должен являться штатным заместителем отсутствующего работника;

за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемой работы, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности) в размере до 50 % от оклада по занимаемой (основной) должности.

8. За работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу) работникам устанавливается оплата за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

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

9. За работу в ночное время работникам производится доплата в размере 20 % оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов утра.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику

40-часовой рабочей недели в текущем году.

10. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата в размере:

не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

11. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и должностным лицам структурных подразделений по защите государственной тайны в соответствии с Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (Российская газета, 1993, 21 сентября; Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, № 41, ст. 4673; 2003, № 27, ст. 2700, № 46, ст. 4449; 2004, № 35, ст. 3607; 2007, № 49, ст. 6055, ст. 6079; 2009, № 29, ст. 3617; 2010, № 47, ст. 6033; 2011, № 30, ст. 4590, ст. 4596, № 46, ст. 6407; 2013, № 51, ст. 6697), 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), 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 в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075) устанавливается ежемесячная процентная надбавка к окладу.

Выплата ежемесячной процентной надбавки производится с момента письменного оформления соответствующего решения работодателя о работе должностного лица на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну соответствующей степени секретности, в силу должностных (функциональных) обязанностей.

Надбавка выплачивается за счет средств в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573. Степень секретности и размер надбавки устанавливается по каждой должности приказом работодателя, на основании представленной начальником структурного подразделения по защите государственной тайны информации об объеме сведений, к которым работник имеет доступ.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу устанавливается работнику решением работодателя.

Ежемесячная процентная надбавка устанавливается персонально каждому работнику в зависимости от важности и степени секретности сведений, их объема, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений, в пределах, имеющих степень секретности:

«совершенно секретно» (допуск по второй форме)	30% – 50%;
«секретно» (допуск оформлен с проведением органами безопасности проверочных мероприятий)	10% – 15%;
«секретно» (допуск оформлен без проведения органами безопасности проверочных мероприятий)	5% – 10%.

Выплата ежемесячной процентной надбавки осуществляется на основании приказа работодателя, в котором указываются: должность; фамилия, имя и отчество; номер допуска, дата принятия решения о допуске к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, размер устанавливаемой ежемесячной процентной надбавки в процентах.

Приказ издается не реже одного раза в год с учетом

изменений в штатном расписании, приема и увольнения должностных лиц, изменения перечня сведений, отнесенных к государственной тайне, и других факторов.

Выплата ежемесячной надбавки за работу со сведениями, имеющими степени секретности, не приостанавливается в период нахождения работника в отпуске (кроме отпуска по уходу за ребенком), командировке, на излечении амбулаторно или в лечебном учреждении, при выполнении государственных и общественных обязанностей.

Выплата ежемесячной надбавки за работу со сведениями, имеющими степени секретности, прекращается со дня, следующего за днем освобождения от должности в случаях: прекращения допуска, освобождения от работы со сведениями, составляющими государственную тайну на постоянной основе; перевода на другую должность или изменения наименования должности.

Работникам структурного подразделения по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной надбавке за работу со сведениями, имеющими степени секретности, предусмотренной пунктом 12 настоящих Условий, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях в размере:

при стаже работы от 1 до 5 лет	10%;
при стаже работы от 5 до 10 лет	15%;
при стаже работы от 10 и выше	20%.

Стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны исчисляется кадровой службой на основании представленных работником документов (справок, записей в трудовой книжке и др.), подтверждающих стаж работы в указанных подразделениях.

Выплата ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны производится на основании приказа работодателя.

Ежемесячные надбавки за работу со сведениями, имеющими степени секретности, и стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны включаются в средний заработок во всех случаях его исчисления.

Выплаты ежемесячных надбавок за работу со сведениями, имеющими степени секретности, и стаж работы в подразделениях

по защите государственной тайны производятся одновременно с выплатой заработной платы за расчетный месяц.

12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Приложение 4
к приказу Спецстроя России
от «26» июня 2015 г. № 178

**Условия, размеры и порядок осуществления выплат
стимулирующего характера гражданскому персоналу
Федерального агентства специального строительства и
подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений**

1. Настоящие Условия определяют условия размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера гражданскому персоналу Федерального агентства специального строительства (далее – Спецстрой России) и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений (далее – учреждение) (далее, если особо не оговорено – работники).

2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах ассигнований, выделяемых Спецстроем России, учреждениям на выплату заработной платы работникам, на основании приказа работодателя (директор Спецстроя, руководитель учреждения).

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818⁵ (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), работникам устанавливаются выплаты:

⁵ с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н «О внесении изменения в приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810-н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714)

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

Указанные выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность его работы.

5. За стаж работы в системе Спецстроя России работникам (в том числе работающим по совместительству) устанавливается и выплачивается надбавка за выслугу лет в виде ежемесячной процентной надбавки к окладу (тарифной ставке).

При временном замещении процентная надбавка начисляется на должностной оклад (тарифную ставку) по основной работе.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в целях материальной заинтересованности работников в длительной и непрерывной работе, закрепления и привлечения квалифицированных специалистов, а также снижения текучести кадров.

Работникам, с которыми в установленном порядке заключены срочные трудовые договоры на время выполнения временных (до двух месяцев) работ и (или) сезонных работ надбавка за выслугу лет не выплачивается.

Выплата надбавки производится дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

При стаже работы:	Размер надбавки (в процентах к ежемесячному должностному окладу (тарифной ставке))
свыше 1 года	5
свыше 2 лет	10
свыше 3 лет	15
свыше 5 лет	20
свыше 10 лет	30
свыше 15 лет	40

В выслугу лет, за которую выплачивается процентная надбавка, независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, за исключением случаев, указанных в настоящем пункте, включается все время работы (службы):

в инженерно-технических воинских формированиях и дорожно-строительных воинских формированиях при Федеральном агентстве специального строительства, центральном аппарате этого Федерального агентства;

в инженерно-технических воинских формированиях и дорожно-строительных воинских формированиях при Федеральной службе специального строительства Российской Федерации, организациях специального строительства, центральном аппарате этой Федеральной службы;

в инженерно-технических воинских формированиях, входивших в состав Федеральной службы специального строительства при Правительстве Российской Федерации, военно-инженерных технических формированиях связи и органах управления ими, находившихся в подчинении Федеральной службы специального строительства при Правительстве Российской Федерации, центральном аппарате этой Федеральной службы;

в инженерно-технических воинских формированиях (включая органы управления ими и организации специального строительства), дорожно-строительных воинских формированиях (включая органы управления ими), входившие в состав Федерального управления специального строительства при Государственном комитете Российской Федерации по строительной, архитектурной и жилищной политике, центральном аппарате этого Федерального управления;

В выслугу лет, дающую работникам право на получение процентной надбавки, не включаются:

периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста;

период работы в центральном аппарате, инженерно-технических воинских формированиях, дорожно-строительных воинских формированиях и организациях указанных в настоящем пункте, и из которых работник был уволен по основаниям, указанным в пунктах 5 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6954; № 53, ст. 7605; 2013, № 19, ст. 2329), а также при увольнении за другие виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы;

периоды военной службы в воинских частях и организациях, из которых военнослужащий был уволен по основаниям,

указанным в подпунктах «д – з» пункта 1 и подпунктах «в», «д» пункта 2 статьи 51 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53–ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 13, ст. 1475; № 30, ст. 3613; 2000, № 33, ст. 3348; № 46, ст. 4537; 2001, № 7, ст. 620, 621; № 30, ст. 3061; 2002, № 7, ст. 631; № 21, ст. 1919; № 26, ст. 2521; № 30, ст. 3029, 3030, 3033; 2003, № 1, ст. 1; № 8, ст. 709; № 27, ст. 2700; № 46, ст. 4437; № 52, ст. 5038; 2004, № 8, ст. 600; № 17, ст. 1587; № 18, ст. 1687; № 25, ст. 2484; № 27, ст. 2711; № 35, ст. 3607; № 49, ст. 4848; 2005, № 10, ст. 763; № 14, ст. 1212; № 27, ст. 2716; № 29, ст. 2907; № 30, ст. 3110, 3111; № 40, ст. 3987; № 43, ст. 4349; № 49, ст. 5127; 2006, № 1, ст. 10, 22; № 11, ст. 1148; № 19, ст. 2062; № 28, ст. 2974; № 29, ст. 3121, 3123; № 41, ст. 4206; № 44, ст. 4534; № 50, ст. 5281; 2007, № 2, ст. 362; № 16, ст. 1830; № 31, ст. 4011; № 45, ст. 5418; № 49, ст. 6070, 6074; № 50, ст. 6241; 2008, № 30, ст. 3616; № 49, ст. 5746; № 52, ст. 6235; 2009, № 7, ст. 769; № 18, ст. 2149; № 23, ст. 2765; № 26, ст. 3124; № 48, ст. 5735, 5736; № 51, ст. 6149; № 52, ст. 6404; 2010, № 11, ст. 1167, 1176, 1177; № 31, ст. 4192; № 49, ст. 6415; 2011, № 1, ст. 16; № 27, ст. 3878; № 30, ст. 4589; № 48, ст. 6730; № 49, ст. 7021; № 49, ст. 7053, 7054; № 50, ст. 7366; 2012, № 50, ст. 6954; № 53, ст. 7613; 2013, № 9, ст. 870; № 19, ст. 2329, 2331; № 23, ст. 2869; № 27, ст. 3477; № 48, ст. 6165);

периоды работы в организациях министерств и ведомств, не поименованных в настоящем пункте.

Если выслуга лет не подтверждается записями в трудовой книжке или военном билете, она может быть подтверждена другими документами, а также справками, заверенными печатями установленного образца. Указанные справки выдаются на основании документов по учету личного состава и документов, подтверждающих выслугу лет.

Надбавка начисляется и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой с момента возникновения права на ее назначение и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка, а для граждан, уволенных с военной службы в запас или отставку, – военный билет или другие документы, подтверждающие периоды военной службы.

Для определения стажа работы в Спецстрое России, учреждениях, приказом работодателя создаются комиссии в составе:

председателя комиссии – заместителя директора Спецстроя России, руководителя учреждения;

членов комиссии;

начальника финансового подразделения (главного бухгалтера), начальника отдела кадров или другого лица, занимающегося кадровыми вопросами, начальника юридического подразделения или другого лица, занимающегося правовыми вопросами, и председателя выборного профсоюзного органа (при наличии профсоюзной организации) или уполномоченного работниками представительного органа.

В состав комиссии могут включаться и другие лица.

Комиссия проверяет трудовые книжки, военные билеты, справки и другие документы, которые указываются в протоколе заседания комиссии. При необходимости на заседание комиссии приглашается работник, которому устанавливается период работы (военной службы (службы)). Документы, представленные работником, после их рассмотрения комиссией возвращаются владельцу.

Комиссией устанавливаются периоды работы (военной службы (службы)), а также определяются периоды, подлежащие включению в стаж работы, в качестве кого и в каких воинских формированиях (частях) работал указанный работник в эти периоды. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии и скрепляется печатью Спецстроя России (учреждения).

Выписка из протокола заседания комиссии об установлении стажа работы, подписанная председателем комиссии и скрепленная печатью, оформляется на каждого в отдельности работника в двух экземплярах, из которых один передается в финансовую службу (бухгалтерию), а второй выдается работнику.

Ответственность за своевременный пересмотр работникам надбавки возлагается на Управление государственной службы и кадров Спецстроя России, кадровый орган учреждения.

Дела комиссий по установлению стажа работы передаются на хранение в Управление государственной службы и кадров Спецстроя России, кадровый орган учреждения.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления

стажа работы для назначения надбавки рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в виде ежемесячной надбавки к окладу:

6.1. руководителям структурных подразделений по охране и обслуживанию Спецстроя России, структурных подразделений учреждений в размере до 100 % должностного оклада за:

соответствие результатов труда поставленным на определенный период целевым задачам;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

6.2. водителям автомобилей за работу в городе Москве в размере до 150% должностного оклада за:

за оперативное транспортное обеспечение (на оперативных и персональных машинах);

соблюдение правил дорожного движения;

отсутствие дорожно-транспортных нарушений по вине водителя.

Список водителей, имеющих право на установление надбавки в соответствии с настоящим пунктом, с указанием закрепленных за ними персональных машин, утверждается работодателем.

7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в виде ежемесячной надбавки к окладу (тарифной ставки):

7.1. работникам в размере до 100 % должностного оклада (тарифной ставки) за:

эффективное выполнение установленного объема работ;

соблюдении сроков и обеспечении надлежащего качества работ;

уровень квалификационной подготовки (присвоенный рабочему квалификационный разряд).

7.2. водителям транспортных средств за классность⁶ в размере:

за 1 класс – 25 % оклада;

за 2 класс – 10 % оклада.

Основанием для определения размера надбавки, подлежащей выплате водителю автомобиля, является:

наличие водительского удостоверения с разрешенными категориями «В», «С» или «СЕ», «D» или «D1»;

наличие в трудовой книжке записи об установленной классности (квалификации) водителя с предыдущих мест работы. В случае отсутствия в трудовой книжке записей, свидетельствующих о присвоении водителю 2-го или 1-го класса, надбавка за классность не устанавливается.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя (за время ремонта надбавка не выплачивается).

При выплате надбавки следует учитывать, что в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102 (раздел «Автомобильный транспорт и городской электротранспорт» Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады) квалификация третьего, второго и первого класса может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

8. Применительно к конкретным должностным обязанностям работников критерии определения размеров надбавок уточняются и дополняются работодателем.

9. Решение об установлении надбавки к окладу и ее размерах принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника.

10. Применение надбавки не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

11. Премияльные выплаты по итогам работы (далее – премии)

⁶ Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 годы, утвержденное Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Некоммерческой организацией Российский автотранспортный союз 24.10.2013.

осуществляются в целях повышения материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении поставленных задач, в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда.

За выполнение особо важных и сложных заданий (разработку и реализацию важных и сложных управленческих решений) работникам выплачиваются единовременные премии, размер которых устанавливается приказом работодателя. Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику, определяется в твердой сумме (в рублях) или в процентах к окладу и не может превышать две среднемесячные заработные платы в год.

Премирование за квартал производится за фактически отработанное в расчетном периоде время на основании представления начальника соответствующего структурного подразделения.

Размер премии за квартал может устанавливаться в процентах от оклада или фиксированной суммой.

Основными критериями для определения размера премии за квартал, являются:

личный вклад в успешное выполнение целевых задач, стоящих перед структурными подразделениями учреждения;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

добросовестное выполнение работником трудовой функции, определенной трудовым соглашением, обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по замещаемой им должности;

соблюдение действующих в Спецстрое Росси, учреждении правил внутреннего трудового распорядка;

соблюдение требований охраны труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Премирование по итогам календарного года (единовременное денежное вознаграждение) выплачивается работникам при условии выполнения установленных учреждению ключевых показателей эффективности.

Единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику, устанавливается в размере до четырех должностных

окладов (тарифных ставок), установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а работнику, уволенному в течение года – на день увольнения.

Вознаграждение выплачивается работникам, состоящим в списочном составе учреждения на конец календарного года в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом.

По решению работодателя выплата премии может быть произведена в декабре календарного года, за который она подлежит выплате.

Расчет единовременного денежного вознаграждения производится с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Работникам при исчислении времени работы в текущем году при выплате единовременного вознаграждения учитываются периоды нахождения на лечении, в служебных командировках, в отпусках (кроме отпусков, предоставляемых без сохранения заработной платы, и отпусков по уходу за ребенком).

Работникам, проработавшим неполный календарный год или не отработавшим норму рабочего времени за календарный год (в связи с предоставлением работнику отпусков без сохранения заработной платы, работой на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени (день, неделя), выплата единовременного вознаграждения производится пропорционально отработанному времени в календарном году (в соответствии с графиком работы конкретного работника), за который выплачивается вознаграждение. При этом размер вознаграждения исчисляется путем деления полной суммы вознаграждения за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделю), размер вознаграждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки), исчисленного пропорционально отработанному времени, за которое выплачивается вознаграждение.

Снижение размера единовременного вознаграждения или лишение работника единовременного вознаграждения полностью за конкретные производственные упущения или нарушения

трудовой дисциплины производится на основании мотивированного приказа работодателя.

12. Все виды премий по результатам работы и стимулирующие выплаты выплачиваются на основании приказов работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников.

13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**Порядок определения должностных окладов руководителей
подведомственных Федеральному агентству специального
строительства федеральных бюджетных учреждений, их
заместителей, главных бухгалтеров**

1. Настоящий Порядок устанавливает порядок определения должностных окладов руководителей подведомственных Федеральному агентству специального строительства федеральных бюджетных учреждений (далее – учреждение, Спецстрой России), их заместителей, главных бухгалтеров.
2. Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются директором Спецстроя России.
3. Условия оплаты труда и должностной оклад руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным руководителем учреждения с директором Спецстроя России.
4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему окладу, существующему в возглавляемом им учреждении, и составляет до пяти средних окладов по учреждению.
Средний оклад по учреждению рассчитывается путем деления суммы должностных окладов (тарифных ставок) работников учреждения, установленных штатным расписанием, на количество этих должностей, профессий. Численность и сумма должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в расчет среднего оклада по учреждению не включаются.
5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10% – 30% ниже оклада руководителя учреждения.
6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Условиями размерами и порядком осуществления выплат компенсационного характера гражданскому персоналу Федерального агентства

специального строительства и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений, утвержденными Приказом Спецстроя России.

7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с утвержденными Приказом Спецстроя России Условиями размерами и порядком осуществления выплат стимулирующего характера гражданскому персоналу Федерального агентства специального строительства и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений

8. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с установленными ключевыми показателями эффективности.

Размер премии устанавливается директором Спецстроя России.

Порядок формирования и использования фонда оплаты труда гражданского персонала Федерального агентства специального строительства и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений

1. Настоящий Порядок определяет порядок формирования и использования фонда оплаты труда гражданского персонала Федерального агентства специального строительства (далее – Спецстрой России) и подведомственных ему федеральных бюджетных учреждений (далее – учреждение) (далее, если особо не оговорено – работники).

2. Оплата труда работников производится за счет ассигнований федерального бюджета, предусмотренных Спецстрою России, учреждениям на выплату заработной платы работникам.

3. В пределах предусмотренных бюджетных ассигнований на оплату труда работников директор Спецстроя России утверждает фонд оплаты труда работников Спецстроя России, фонды оплаты труда работников учреждений (далее, если особо не оговорено – фонд оплаты труда), а также премиальные фонды руководителей учреждений.

4. Формирование фонда оплаты труда производится на основании штатных расписаний учреждений, утвержденных в порядке, предусмотренном Порядком утверждения штатных расписаний гражданского персонала подведомственных Федеральному агентству специального строительства федеральных бюджетных учреждений.

Расчет фонда оплаты труда составляется управлением по финансово-экономической работе Спецстроя России, финансово-экономическими службами на очередной календарный год для определения потребности денежных средств на оплату труда работников.

5. Фонд оплаты труда определяется отдельно по каждому коду бюджетной классификации расходов бюджетов Российской Федерации.

6. Фонд оплаты труда формируется из объема лимитов

бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в расчете на численность, предусмотренную штатным расписанием учреждения.

7. Фонд оплаты труда подлежит перерасчету при индексации окладов (тарифных ставок) работников и изменении штатных расписаний.

8. Годовой фонд оплаты труда формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) должностных окладов (тарифных ставок) в размерах, установленных Приказом Спецстроя России (в расчете на год или количество месяцев содержания должностей):

по замещаемым (укомплектованным) должностям руководителей, специалистов и профессиям рабочих – в размере фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки);

по вакантным должностям специалистов, должностные оклады (тарифные ставки) которым устанавливаются в зависимости от внутри должностного категорирования, уровня образования или стажа работы – в минимальном размере без категории или при минимальных требованиях к уровню образования или стажу работы;

по вакантным профессиям рабочих – минимальная группа тарифной ставки, предусмотренная для данной профессии.

б) компенсационного характера, установленные Приказом Спецстроя России, и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – из расчета фактически выплачиваемых сумм на день формирования фонда оплаты труда работников;

Выплаты компенсационного характера (за исключением районных коэффициентов) по вакантным должностям (профессиям) в фонде оплаты труда не учитываются;

в) стимулирующего характера (в расчете на год) установленные Приказом Спецстроя России, и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по всем должностям (профессиям), включенным в расчет фонда оплаты труда:

ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы и выслугу лет – в размере трех должностных окладов (тарифных ставок);

ежемесячной надбавки за сложность и важность выполняемых

работ, высокие результаты работы – в размере двенадцати должностных окладов (тарифных ставок);

премии по итогам работы в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок);

иных выплат стимулирующего характера, установленных Приказом Спецстроя России (кроме выплачиваемых за счет средств экономии фонда оплаты труда), – в фактически установленном размере с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

9. Фонд оплаты труда определяется суммированием фонда должностных окладов (тарифных ставок) и суммарных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10. Фонд оплаты труда увеличивается на сумму страховых взносов.

11. Фонд оплаты труда подлежит перерасчету в случаях:
увеличения (индексации) окладов;
изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
существенных изменений условий оплаты труда.

12. Спецстрой России может устанавливать повышающий коэффициент к фонду оплаты труда.

13. Спецстрой России на основании представленных сводных расчетов фондов оплаты труда утверждает контрольные суммы фондов заработной платы работников Спецстроя России, учреждений.

14. Спецстрой России, учреждение в пределах утвержденных контрольных сумм (лимитов бюджетных обязательств) направляют денежные средства на выплату должностных окладов (тарифных ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

15. Установление выплат стимулирующего характера в пределах контрольных сумм и за счет средств экономии фонда оплаты труда при наличии кредиторской задолженности по выплате заработной платы не допускается.

16. Должностные лица, принявшие решения, повлекшие за собой перерасход и (или) незаконное расходование контрольных сумм, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17. Контроль за правильностью определения фонда оплаты труда и использованием контрольных сумм осуществляется главным распорядителем бюджетных средств, а также при проведении ревизий и проверок финансовой и хозяйственной

деятельности учреждений.

21. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель (директор Спецстроя России, руководитель учреждения) на основании письменного заявления работника.

22. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться работодателем на осуществление выплат стимулирующего характера.