



ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ
ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ГУСП)



П Р И К А З

«06» апреля 2018 г.

№ 17

Москва

Об утверждении Положения об оплате труда гражданского персонала Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации

В соответствии с пунктом 8 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» (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) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда гражданского персонала Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации (приложение № 1).

2. Признать утратившими силу приказы Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации согласно прилагаемому перечню (приложение № 2).

Начальник
Главного управления

А.Л. Линец

Приложение № 1
к приказу Главного управления
специальных программ Президента
Российской Федерации
от 6 апреля 2018 г. № 17

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда гражданского персонала Главного управления
специальных программ Президента Российской Федерации

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда гражданского персонала ГУСПа, включающего в себя работников воинских частей, учреждений, образовательных организаций, находящихся в ведении ГУСПа (далее – образовательные организации), и подразделений ГУСПа (далее – работники, если не оговорено особо), и определяет порядок утверждения штатных расписаний, размеры окладов и тарифных ставок (далее – оклады, если не оговорено особо), порядок определения должностных окладов руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

В соответствии с настоящим Положением выплата заработной платы работникам производится с 30 апреля 2018 года.

2. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

3. Трудовые отношения между работниками и работодателями¹ регулируются трудовым законодательством Российской Федерации,

¹ ГУСП, воинские части, образованные в качестве юридических лиц, учреждения и образовательные организации (далее – учреждения, если не оговорено особо).

нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Порядок утверждения штатных расписаний

4. Штатное расписание работников ГУСПа и изменения к нему в пределах установленной численности утверждаются приказами ГУСПа. Штатные расписания работников учреждений и изменения к ним в пределах установленной для учреждений численности утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с ГУСПом.

5. В штатные расписания включаются должности, профессии или специальности (далее – должности работников (профессии рабочих)), размеры окладов (тарифных ставок) по которым приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации², иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям работников (профессиям рабочих) связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, предусматриваемые штатными расписаниями наименования должностей работников (профессий рабочих) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (далее – квалификационные характеристики).

Размеры окладов по должностям работников (профессиям рабочих), которые включены в профессиональные квалификационные группы, определяются после отнесения должности работника (профессии рабочего) к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню в этой группе.

6. Оклады по должностям работников образования, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, указанные в таблице главы IX приложения № 1 к настоящему Положению, составляют ставку заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников,

² Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2018, № 7, ст. 968.

оговариваемой в трудовом договоре»³ и принимаются к расчету при определении месячного оклада педагогического работника⁴.

7. Должностные оклады руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций определяются в соответствии с главой VI настоящего Положения.

8. В штатных расписаниях работников размеры окладов указываются в соответствии с размерами окладов, приведенными в приложении № 1 к настоящему Положению.

9. Соответствие фактически выполняемых должностных обязанностей и квалификации работников требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией работодателя.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации в квалификационных характеристиках, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены работодателем на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

III. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

10. Предусмотренные настоящей системой оплаты труда выплаты компенсационного характера, установленные в процентах от оклада, определяются в следующем порядке:

а) работникам, имеющим право на выплаты компенсационного характера, установленные в виде повышений оклада, оклад повышается на процент повышения. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений складываются, на сумму процентов повышается оклад;

³ Зарегистрирован в Минюсте России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204; с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 г. № 755 «О внесении изменения в приложение № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован в Минюсте России 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884).

⁴ Месячный оклад указанной категории работников определяется путем умножения размера оклада (ставки заработной платы) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

б) работникам, имеющим право на другие выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты, вознаграждения, премии, единовременные выплаты), размеры этих выплат определяются от оклада, исчисленного в соответствии с подпунктом «а» настоящего пункта.

11. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822⁵, работникам устанавливаются 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.

12. Выплаты компенсационного характера, указанные в пункте 11 настоящего Положения, производятся в пределах ассигнований федерального бюджета, выделяемых на выплату заработной платы работникам, на основании приказов работодателя, в которых указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

13. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера (не указанные в настоящей главе), установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в размерах, порядке и на условиях, установленных этими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

⁵ Зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081; 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 Минюсте России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н «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 Минюсте России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (зарегистрирован в Минюсте России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

14. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

повышение окладов работникам медицинских подразделений, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;

надбавка за особые условия работы.

15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата к окладам в следующих размерах:

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени, – в размере 4 процентов оклада;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, – в размере 8 процентов оклада;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени или к опасным условиям труда, – в размере 12 процентов оклада.

16. В связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда работникам медицинских подразделений размеры окладов повышаются на 15-60 процентов оклада.

17. Работникам, исполнение должностных обязанностей которых связано с обеспечением функционирования специальных объектов, устанавливается надбавка за особые условия работы в размере до 50 процентов оклада.

Основанием для установления надбавки является выполнение работником трудовой функции в особых условиях, связанных с обеспечением функционирования специальных объектов.

18. 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) работникам устанавливаются:

доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

доплата руководителям образовательных организаций, осуществляющим педагогическую деятельность без занятия штатной должности;

доплата за работу в ночное время;

доплата работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном);

надбавка за работу в закрытом военном городке, находящемся в ведении ГУСПа (далее – закрытый военный городок);

повышение оклада водителям автотранспортных средств за работу в городе Москве – в размере 10 процентов оклада;

повышение оклада водителям автотранспортных средств за работу на персональных машинах.

19. Работникам за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема работы производится доплата:

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);

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 как по другой, так и по такой же профессии (должности), возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность). При этом замещающий работник не должен являться штатным заместителем отсутствующего работника;

за расширение зон обслуживания и увеличение объема 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).

Работнику за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон

обслуживания или увеличение объема работ производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100 процентов оклада установленного по вакантной профессии (должности) (профессии (должности) временно отсутствующего работника) – при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности) или оклада по основной профессии (должности) работника – при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Доплата не производится в случае, когда работа по совмещаемой профессии (должности) обусловлена трудовым договором.

20. Доплата руководителям образовательных организаций, осуществляющим педагогическую деятельность без занятия штатной должности, производится за выполнение руководителем образовательной организации с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, связанной с осуществлением педагогической деятельности.

Руководителю образовательной организации, осуществляющему педагогическую деятельность без занятия штатной должности, выплачивается доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается исходя из объема дополнительной работы, но не более 100 процентов оклада работника, осуществляющего педагогическую деятельность.

21. Работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Часовой оклад определяется путем деления размера оклада, установленного работнику, на среднемесячное количество рабочих часов в календарном году по графику рабочей недели, установленной для конкретного работника.

Аналогичный порядок расчета часового оклада применяется при оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также сверхурочной работы.

Доплата производится на основании табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

22. Работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном) с численностью работников до 10 человек производится доплата в размере 15 процентов оклада, а свыше 10 человек – 25 процентов оклада.

Звеньевым доплата устанавливается за руководство звеном в размере 50 процентов соответствующей доплаты бригадиру.

Бригада (звено) создается на основании приказа работодателя, которым назначается бригадир (звеньевой) и ему устанавливается размер доплаты.

Мастерам, начальникам участков, специалистам, возглавляющим бригаду без освобождения от основной работы, доплата за руководство бригадой не производится.

23. Надбавка за работу в закрытом военном городке выплачивается работникам, на которых возложено выполнение трудовой функции непосредственно на территории закрытого военного городка, в размере 25 процентов оклада.

Работникам, принятым на работу по совместительству, выплата надбавки производится в случае, если основное место работы находится за пределами закрытого военного городка.

24. Водителям автотранспортных средств, работающим в городе Москве, производится повышение оклада на 10 процентов.

25. Водителям автотранспортных средств за работу на персональных машинах производится повышение оклада на 20 процентов.

Персональный список водителей, имеющих право на повышение оклада в соответствии с настоящим пунктом, с указанием закрепленных за ними персональных машин утверждается приказом ГУСПа.

26. Работникам образовательных организаций за работу в условиях, отличающихся от нормальных, дополнительно устанавливаются:

повышение оклада учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, – в размере до 20 процентов оклада;

повышение оклада учителям за индивидуальное обучение на дому учащихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (на основании заключения медицинской организации), – в размере 20 процентов оклада;

повышение оклада работникам в коррекционных классах (группах) для учащихся (воспитанников) образовательных организаций с отклонениями в развитии или нуждающихся в длительном лечении – в размере 20 процентов оклада;

доплата учителям за проверку письменных работ учащихся – в размере до 15 процентов оклада;

доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) образовательных организаций – в размере 10 процентов оклада;

доплата за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) образовательных организаций – в размере до 25 процентов оклада;

доплата за проведение внеклассной работы в образовательных организациях – в размере до 25 процентов оклада;

доплата за работу с библиотечным фондом учебников в образовательных организациях – в размере до 20 процентов оклада;

вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в образовательных организациях – в размере 1000 рублей.

Выплаты работникам образовательных организаций, установленные настоящим пунктом, производятся на основании приказов руководителей этих организаций в пределах фонда оплаты труда, а руководителям образовательных организаций – на основании приказов ГУСПа.

27. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием работникам устанавливаются:

ежемесячная процентная надбавка работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый допуск;

ежемесячная надбавка работникам структурных подразделений по защите государственной тайны за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

28. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, подлежит выплата ежемесячная процентная надбавка (далее в настоящем пункте – надбавка), размер которой устанавливается в процентах от оклада в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

Допущенными к государственной тайне на постоянной основе считаются работники, имеющие оформленный допуск к сведениям соответствующей степени секретности и на которых возложена обязанность постоянно работать со сведениями, составляющими государственную тайну, в силу своих должностных (функциональных) обязанностей.

Надбавка устанавливается к окладам в следующих размерах:

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», – в размере от 50 до 75 процентов;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – в размере от 30 до 50 процентов;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – в размере от 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий – в размере от 5 до 10 процентов.

Размер надбавки устанавливается работодателем исходя из объема сведений, составляющих государственную тайну, к которым работник имеет доступ, интенсивности работы с документами особой важности, совершенно секретными или секретными документами, ознакомления со сведениями, составляющими государственную тайну, при посещении организаций, с которыми взаимодействует ГУСП, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Выплата надбавки производится на основании приказа работодателя, который издается не реже одного раза в год.

Проекты приказов о выплате надбавки согласовываются с режимно-секретным и финансовым органами работодателя.

В приказе указываются фамилия, имя и отчество (при наличии) работника, замещаемая им должность (согласно номенклатуре должностей, подлежащих оформлению на допуск), номер, число, месяц, год допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, и размер надбавки в процентах.

Надбавка не выплачивается работникам:

в отношении которых допуск к государственной тайне прекращен; отстраненным от работы со сведениями, составляющими государственную тайну;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста;

находящимся в отпуске без сохранения заработной платы.

Выплата надбавки прекращается со дня, следующего за днем:

освобождения (отстранения) от должности;

прекращения допуска к государственной тайне;

отстранения от работы со сведениями, составляющими

государственную тайну.

При снижении формы допуска к государственной тайне выплата надбавки в прежнем размере прекращается с момента издания приказа об установлении надбавки в новом размере или с даты, указанной в приказе об установлении надбавки в новом размере и следующей за днем окончания периода, за который работнику выплачена надбавка в прежнем размере.

29. Работникам, замещающим должности в структурных подразделениях по защите государственной тайны, дополнительно к надбавке, указанной в пункте 28 настоящего Положения, подлежит выплата ежемесячная надбавка за стаж работы в указанных структурных подразделениях (далее в настоящем пункте – надбавка). Указанная надбавка устанавливается в процентах к окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 лет и выше	20

Структурными подразделениями по защите государственной тайны считаются созданные специальные подразделения, а также отдельные должности, замещаемые работниками, основной функцией которых является обеспечение защиты государственной тайны.

В соответствии с абзацем третьим пункта 7 разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован в Минюсте России 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), перечень структурных подразделений и отдельных должностей по защите государственной тайны утверждается приказом ГУСПа. В перечень включаются только те структурные подразделения и отдельные должности, на которые согласно утвержденным положениям (должностным регламентам, должностным обязанностям) возложено выполнение конкретных задач (функций) с учетом специфики проводимых работ по защите государственной тайны,

предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, в качестве их основных функций.

При исчислении стажа работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны учитывается только подтвержденный документально стаж работы (службы) в указанных подразделениях независимо от того, в каком органе государственной власти, органе местного самоуправления, воинской части или иной организации работал (служил) работник.

При этом в стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны не засчитываются перерывы в работе (службе) в этих подразделениях.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, исчисляется кадровым органом работодателя с составлением заключения, которое утверждается работодателем.

30. Выплата надбавки производится на основании приказа работодателя.

В приказе указываются занимаемая должность, фамилия, имя, отчество (при наличии), размер устанавливаемой надбавки в процентах и стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Выплата надбавки производится с даты, указанной в приказе об установлении надбавки, но не ранее дня утверждения положений (должностных регламентов, должностных обязанностей), на основании которых на работника возложено выполнение конкретных задач (функций) по защите государственной тайны в качестве основной функции.

Приказ об установлении надбавки в большем размере издается при достижении стажа работы, дающего работнику право на выплату надбавки в большем размере.

IV. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

31. В соответствии 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.

№ 818⁶, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

32. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 31 настоящего Положения, производятся в пределах ассигнований федерального бюджета, выделяемых на выплату заработной платы работникам, на основании приказов работодателя, в которых указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

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

33. Работникам производятся иные выплаты стимулирующего характера (не указанные в настоящей главе), установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

34. За интенсивность и высокие результаты работы работникам выплачиваются:

единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года;

надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы.

35. Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года (далее – единовременное вознаграждение) в размере двух окладов выплачивается работникам, в том числе принятым на работу на условиях совместительства, в целях обеспечения материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей,

⁶ Зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080; с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н «О внесении изменения в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 Минюсте России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н «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 Минюсте России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714).

повышения ответственности за порученный участок работы, за исключением:

работников, выполняющих временные и сезонные работы;

работников, выполняющих работу на условиях почасовой оплаты;

работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

работников, увольняемых по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

Критериями для выплаты единовременного вознаграждения работнику являются:

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

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работодателя;

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

Выплата единовременного вознаграждения производится в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом, исходя из размеров окладов, установленных на 1 декабря календарного года, за который производится выплата единовременного вознаграждения, а уволенным с работы в течение года, исходя из размеров окладов, установленных на день увольнения.

На основании решения начальника ГУСПа выплата единовременного вознаграждения может быть произведена в декабре календарного года, за который оно подлежит выплате.

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.

Размер единовременного вознаграждения, выплачиваемого работнику, по мотивированному ходатайству начальника, в подчинение которого находится работник, снижается или единовременное вознаграждение не выплачивается за совершение работником дисциплинарного проступка.

36. Работникам (в том числе работающим по совместительству) в пределах утвержденного фонда оплаты труда производится выплата надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы (далее в настоящем пункте – надбавка).

Критериями для определения размера устанавливаемой работнику надбавки являются:

- выполнение особо сложных, важных и ответственных работ;
- соответствие результатов труда поставленным на определенный период целям, задачам;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности работодателя;
- умение выработать наиболее оптимальные решения.

Выплата надбавки работнику производится на основании приказа работодателя. Размер надбавки определяется в процентах к окладу и максимальным размером не ограничивается.

37. За качество выполняемых работ работникам устанавливаются:

- надбавка водителям автотранспортных средств категорий «D» и «DE» и входящих в них подкатегорий «D1» и «D1E»;
- надбавка за ведение учета и хранение оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ;
- надбавка за ведение бюджетного учета;
- надбавки за ученую степень и (или) ученое звание.

38. Надбавка водителям автотранспортных средств категорий «D» и «DE» и входящих в них подкатегорий «D1» и «D1E» устанавливается к окладу в следующих размерах:

- при управлении транспортными средствами категории «D» и подкатегории «D1» – до 15 процентов;
- при управлении транспортными средствами категории «DE» и подкатегории «D1E» – до 25 процентов.

Критериями для определения размера надбавки, подлежащей выплате водителю, являются:

фактическое управление транспортными средствами категорий «D» и «DE» и входящих в них подкатегорий «D1» и «D1E»;

соблюдение правил дорожного движения, отсутствие дорожно-транспортных нарушений по вине водителя;

соблюдение правил содержания, эксплуатации и технического обслуживания транспортных средств и гаражного оборудования.

39. Надбавка за ведение учета и хранение оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ в размере до 30 процентов оклада устанавливается работникам, непосредственно занятым учетом и хранением оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ на объектах их хранения (складах) работодателя.

Критериями для определения размера надбавки являются:

хранение оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ в условиях, обеспечивающих безопасность, сохранность и исключающих доступ к нему посторонних лиц;

соблюдение порядка приема оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ на хранение, их передачи и оформления необходимых документов;

обеспечение режима внутри хранилища (склада) оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ;

размещение оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ в местах их хранения.

40. Надбавка за ведение бюджетного учета в размере до 30 процентов оклада устанавливается работникам (в том числе работающим по совместительству), непосредственно занятым ведением бюджетного учета.

Критериями для определения размера надбавки являются:

своевременная и качественная регистрация документально подтвержденных финансово-хозяйственных операций на счетах бюджетного учета в соответствии с рабочим планом счетов;

своевременное и качественное оформление первичных учетных документов и передача их для отражения в бюджетном учете;

обработка данных о хозяйственных операциях на основе первичных учетных документов, составление сводных регистров (журналов и других документов);

подготовка установленных форм отчетности по бюджетному учету, своевременное представление отчетности довольствующему финансовому органу.

41. Работникам (в том числе работающим по совместительству) выплачивается надбавка за ученую степень и (или) ученое звание

(далее в настоящем пункте – надбавка) в следующих размерах:

имеющим ученую степень кандидата наук – 10 процентов оклада;

имеющим ученую степень доктора наук – 25 процентов оклада;

имеющим ученое звание доцента – 10 процентов оклада;

имеющим ученое звание профессора – 25 процентов оклада.

Выплата указанных надбавок работникам, имеющим несколько ученых степеней и (или) ученых званий, производится за одну ученую степень и одно ученое звание, для которых предусмотрен наибольший размер соответствующей надбавки.

В соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 1139 «О порядке присвоения ученых званий»⁷ присвоенное ранее ученое звание старшего научного сотрудника, доцента по кафедре соответствует ученому званию доцента, ученое звание профессора по кафедре – ученому званию профессора.

Выплата надбавок производится:

работникам, имеющим ко дню начала работы ученую степень и (или) ученое звание, – со дня начала работы;

работникам, у которых право на выплату надбавки возникло в период выполнения трудовой функции:

при присуждении ученой степени – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук⁸;

при восстановлении ученых степеней лицам, которые были их лишены, – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о восстановлении ученой степени⁹;

при присвоении ученых званий – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о присвоении ученого звания профессора или доцента¹⁰;

при восстановлении в ученых званиях – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения

⁷ Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 50, ст. 6605; 2014, № 32, ст. 4496; 2016, № 14, ст. 1996, № 32, ст. 5125.

⁸ Пункт 7 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 40, ст. 5074; 2014, № 32, ст. 4496; 2016, № 18, ст. 2629; № 32, ст. 5125; 2017, № 23, ст. 3347; № 37, ст. 5513).

⁹ Пункт 85 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842.

¹⁰ Пункт 27 Положения о присвоении ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 1139 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 50, ст. 6605; 2014, № 32, ст. 4496; 2016, № 14, ст. 1996; № 32, ст. 5125).

о восстановлении в ученом звании¹¹.

Основанием для установления надбавок являются документы, подтверждающие присуждение работнику ученой степени и (или) присвоение работнику ученого звания.

Выплата надбавок производится работнику на основании приказа работодателя.

Выплата надбавок за ученую степень и (или) ученое звание прекращается на основании приказов работодателя со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о лишении работника ученой степени (ученого звания).

42. Работникам (в том числе работающим по совместительству) в целях их заинтересованности в длительной работе подлежит выплата ежемесячная надбавка за выслугу лет (далее в настоящем пункте – надбавка) в следующих размерах:

Выслуга лет	Размер надбавки в процентах к окладу
от 1 года до 2 лет	5
от 2 лет до 3 лет	10
от 3 лет до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 лет до 15 лет	30
15 лет и более	40

Выплата надбавки не производится работникам, с которыми заключены срочные трудовые договоры на время выполнения временных (до двух месяцев) работ и (или) сезонных работ.

В выслугу лет для установления работникам надбавки включаются периоды работы, военной службы (службы) у работодателей в Службе специальных объектов при Президенте Российской Федерации, Эксплуатационно-техническом управлении Архива (ЭТУ Архив) (независимо от изменений в их наименованиях, организационно-правовой форме, ведомственной принадлежности, времени получения статуса юридического лица), федеральных казенных учреждениях и федеральных государственных унитарных предприятиях, подведомственных ГУСПу, независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе (службе).

¹¹ Пункт 46 Положения о присвоении ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 1139.

Наравне с работой, военной службой (службой), указанной в абзаце третьем настоящего пункта, в выслугу лет включаются также периоды работы, военной службы (службы):

в Вооруженных Силах СССР, в Комитете государственной безопасности при Совете Министров СССР, Комитете государственной безопасности СССР, Министерстве внутренних дел СССР, Министерстве безопасности Российской Федерации, Федеральной службе контрразведки Российской Федерации, Федеральной службе безопасности Российской Федерации, Федеральной пограничной службе Российской Федерации, Федеральном агентстве правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службе охраны Российской Федерации, Службе внешней разведки Российской Федерации и их органах, организациях и войсках;

в Вооруженных Силах государств – бывших республик СССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г);

в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, в которых федеральным законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба;

замещения должностей, включаемых (засчитываемых) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации;

в органах внутренних дел и таможенных органах Российской Федерации и СССР, федеральных органах налоговой полиции, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

в иных органах, организациях, учреждениях и предприятиях по специальности (профессии), соответствующей должностным обязанностям работника по замещаемой должности.

Периоды работы, военной службы (службы), включаемые в соответствии с настоящим пунктом в выслугу лет, суммируются.

Надбавка и ее размер устанавливаются работнику приказом работодателя на основании решения комиссии по установлению трудового стажа (далее – комиссия).

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, членами комиссии и заверяется печатью работодателя. Протокол заседания комиссии хранится в кадровом органе работодателя.

Выписка из протокола заседания комиссии оформляется отдельно на каждого работника и передается в соответствующий финансовый орган.

Основным документом для определения выслуги лет, дающей право на получение надбавки, является трудовая книжка (военный билет).

В подтверждение выслуги лет, дающей право на получение надбавки, работником могут быть представлены на рассмотрение комиссии другие документы, подтверждающие периоды работы (службы).

43. По итогам работы работникам выплачиваются:

премия за основные результаты деятельности;

единовременные премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

44. Премирование работников (в том числе работающих по совместительству) производится в целях повышения их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных (функциональных) обязанностей и уровня ответственности за порученный участок работы.

Премирование работников за основные результаты деятельности осуществляется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

45. За выполнение особо важных и сложных заданий (разработку и реализацию важных и сложных управленческих решений и т.п.) 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.

46. Работникам один раз в календарном году оказывается материальная помощь в размере не менее двух окладов.

Решение об оказании материальной помощи принимается работодателем на основании заявления работника.

При определении суммы материальной помощи в расчет принимается оклад, получаемый работником на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу к работодателю по совместительству;

работникам, заключившим с работодателем срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

работникам, выполняющим сезонные работы;

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, расторгнувшим трудовой договор с работодателем

и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации. Материальная помощь, выплаченная в текущем календарном году работникам, указанным в настоящем абзаце, удержанию не подлежит.

V. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

47. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований федерального бюджета.

48. В пределах предусмотренных бюджетных ассигнований на оплату труда работников приказом ГУСПа утверждаются:

фонды оплаты труда работников;

премиальные фонды работников из числа руководителей медицинских подразделений;

премиальные фонды педагогических работников образовательных организаций (по согласованию с руководителями образовательных организаций), а также медицинских работников медицинских подразделений.

49. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатных расписаний, утвержденных в порядке, предусмотренном главой II настоящего Положения.

50. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатными расписаниями работодателей. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода работодателя на новый штат штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

Если в разрешенных случаях работники замещают воинские должности, то в расчет включается фактическая численность по укомплектованным работниками соответствующим должностям;

б) размеры окладов (тарифных ставок) по должностям работников (профессиям рабочих), в том числе вакантным, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

В расчет фонда оплаты труда принимаются оклады с учетом их повышений, предусмотренных настоящей системой оплаты труда, исчисленные в порядке, установленном пунктом 10 настоящего Положения;

в) выплаты компенсационного характера, указанные в пункте 11 настоящего Положения, 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;

г) выплаты стимулирующего характера – из расчета объемов средств, выделенных на оплату труда, за вычетом денежных средств, планируемых в соответствии с подпунктами «б» и «в» настоящего пункта.

51. Месячный фонд оплаты труда формируется путем суммирования фондов окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера в расчете на месяц (подпункты «б», «в», «г» пункта 50 настоящего Положения). При формировании фонда оплаты труда предусматриваются также средства на оказание материальной помощи работникам из расчета двух окладов в год.

52. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется Финансово-экономическим управлением ГУСПа при проведении контрольных мероприятий.

VI. Порядок определения должностных окладов руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций

53. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в кратном отношении к среднему окладу, существующему в возглавляемой им организации, и составляет до 2,5 размеров этих средних окладов.

Средний оклад по образовательной организации рассчитывается путем деления суммы фактически установленных по должностям работников (профессиям рабочих) окладов (за исключением окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательной организации) на количество должностей работников (профессий рабочих) (за исключением должностей руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательной организации).

54. При установлении должностных окладов руководителям образовательных организаций учитываются:

количество учащихся в общеобразовательной организации;
количество групп в дошкольной образовательной организации.

55. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

56. Должностные оклады руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются работодателями в размерах, указанных в таблице главы V приложения № 1 к настоящему Положению.

РАЗМЕРЫ
окладов (тарифных ставок) работников

**I. Размеры тарифных ставок по профессиям рабочих,
включенным в профессиональные квалификационные группы**

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер тарифной ставки (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	4330
	2 квалификационный уровень	4480
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	5150
	2 квалификационный уровень	5800
	3 квалификационный уровень	6970
	4 квалификационный уровень	8290

¹ Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н» (зарегистрирован в Минюсте России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

**II. Размеры тарифных ставок по профессиям рабочих,
не включенным в профессиональные квалификационные группы**

Профессии рабочих	Размер тарифной ставки (в рублях)
Помощник повара	4330
Младший повар	4330
Повар	5150
Шеф-повар	5800

**III. Размеры окладов по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих, включенным
в профессиональные квалификационные группы**

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	4480
	2 квалификационный уровень	4670
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	5320
	2 квалификационный уровень	5800
	3 квалификационный уровень	7450
	4 квалификационный уровень	8620

¹ Утверждены 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 в Минюсте России 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н» (зарегистрирован в Минюсте России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
	5 квалификационный уровень	9920
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	5800
	2 квалификационный уровень	6630
	3 квалификационный уровень	8620
	4 квалификационный уровень	9100
	5 квалификационный уровень	10780
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	11580
	2 квалификационный уровень	12080
	3 квалификационный уровень	12400

IV. Размеры окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Размер оклада (в рублях)
Заведующий банно-прачечным комбинатом	7450
Директор культурно-спортивного комплекса	11580
Начальник отдела по эксплуатации жилого фонда	11580

**V. Размеры должностных окладов руководителей, их заместителей
и главных бухгалтеров образовательных организаций**

Наименование должности	Размер оклада (в рублях)
Главный бухгалтер дошкольной образовательной организации (в зависимости от количества групп): до 5 от 5 до 10 свыше 10	 11700 12870 13460
Заместитель заведующего дошкольной образовательной организацией (в зависимости от количества групп): до 5 от 5 до 10 свыше 10	 11700 12870 13460
Заведующий дошкольной образовательной организацией (в зависимости от количества групп): до 5 от 5 до 10 свыше 10	 13700 15070 15760
Главный бухгалтер общеобразовательной организации (в зависимости от количества учащихся): до 500 от 500 до 1000 свыше 1000	 13700 15070 15760
Заместитель директора общеобразовательной организации (в зависимости от количества учащихся): до 500 от 500 до 1000 свыше 1000	 13700 15070 15760
Директор общеобразовательной организации (в зависимости от количества учащихся): до 500 от 500 до 1000 свыше 1000	 16500 18150 18980

**VI. Размеры окладов по должностям медицинских
и фармацевтических работников, включенным
в профессиональные квалификационные группы**

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1 квалификационный уровень	4670
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1 квалификационный уровень	6790
	2 квалификационный уровень	7120
	3 квалификационный уровень	7450
	4 квалификационный уровень	7790
	5 квалификационный уровень	8290

¹ Утверждены 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 в Минюсте России 27 сентября 2007 г., регистрационный № 10190) с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 657н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526» (зарегистрирован в Минюсте России 4 декабря 2008 г., регистрационный № 12795), от 2 августа 2011 г. № 861н «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (зарегистрирован в Минюсте России 1 сентября 2011 г., регистрационный № 21728) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 марта 2017 г. № 233н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 и в профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н (зарегистрирован в Минюсте России 28 марта 2017 г., регистрационный № 46149).

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	1 квалификационный уровень	8440
	2 квалификационный уровень	9600
	3 квалификационный уровень	10780
	4 квалификационный уровень	11580
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	1 квалификационный уровень	11900
	2 квалификационный уровень	12400

Примечание: размеры окладов, указанные в таблице, работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, повышаются на 5 процентов, первую квалификационную категорию – на 10 процентов, высшую квалификационную категорию – на 15 процентов.

VII. Размеры окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Размер оклада (в рублях)
Заместитель начальника аптеки	11580
Начальник аптеки	11900
Главная медицинская сестра	11900

Примечание: размеры окладов, указанные в таблице, работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, повышаются на 5 процентов, первую квалификационную категорию – на 10 процентов, высшую квалификационную категорию – на 15 процентов.

VIII. Размеры окладов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, включенным в профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	-	4670
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	-	6970

¹ Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте России 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222).

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	-	9100
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	-	11580

IX. Размеры окладов по должностям работников образования, включенным в профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	4980
	2 квалификационный уровень	5320
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	7600
	2 квалификационный уровень	8420
	3 квалификационный уровень	9250

¹ Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н» (зарегистрирован в Минюсте России 31 января 2012 г., регистрационный № 23068).

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
	4 квалификационный уровень	10050
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	10900
	2 квалификационный уровень	11700
	3 квалификационный уровень	12540

Примечание: размеры окладов, указанные в таблице, работникам, имеющим первую квалификационную категорию, повышаются на 10 процентов, высшую квалификационную категорию – на 15 процентов.

Х. Размеры окладов по должностям работников сельского хозяйства, включенным в профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	1 квалификационный уровень	5800
	2 квалификационный уровень	6630
	3 квалификационный уровень	8290

ХІ. Размеры окладов по должностям работников телевидения (радиовещания), включенным в профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы ²	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»	3 квалификационный уровень	9100
	4 квалификационный уровень	9920

¹ Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 г., регистрационный № 12048).

² Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 г., регистрационный № 12047).

ХII. Размеры окладов по должностям работников сферы научных исследований и разработок, включенным в профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы ³	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	1 квалификационный уровень	4980
	2 квалификационный уровень	5320
	3 квалификационный уровень	5800
	4 квалификационный уровень	6300
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня	1 квалификационный уровень	6630
	2 квалификационный уровень	6970
	3 квалификационный уровень	7450
	4 квалификационный уровень	10780
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей	1 квалификационный уровень	9100
	2 квалификационный уровень	11090

³ Утверждены 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 в Минюсте России 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н «О внесении изменения в профессиональную квалификационную группу должностей научных работников и руководителей структурных подразделений профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н» (зарегистрирован в Минюсте России 21 января 2009 г., регистрационный № 13147).

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
структурных подразделений	3 квалификационный уровень	12400
	4 квалификационный уровень	13220
	5 квалификационный уровень	14050

ХIII. Размеры окладов по должностям работников физической культуры и спорта, включенным в профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы ¹	Квалификационные уровни	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	1 квалификационный уровень	5320
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	1 квалификационный уровень	8290
	2 квалификационный уровень	8620
	3 квалификационный уровень	9100
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	1 квалификационный уровень	10780

¹ Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрирован в Минюсте России 21 марта 2012 г., регистрационный № 23559).

ПОРЯДОК
выплаты работникам премии за основные
результаты деятельности

I. Условия премирования руководителей образовательных организаций и медицинских подразделений

1. Премирование руководителей образовательных организаций и медицинских подразделений (далее – организации (подразделения)) осуществляется путем выплаты им ежеквартальной премии за основные результаты деятельности организации (подразделения) и руководителя организации (подразделения) (далее в настоящей главе – премия) за отчетный квартал года (далее в настоящей главе – отчетный период).

2. Размер премиального фонда утверждается на текущий финансовый год приказом ГУСПа.

Источником премиального фонда являются бюджетные ассигнования федерального бюджета, централизованные в пределах до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда соответствующих категорий работников организаций (подразделений).

3. При определении размера премиального фонда учитываются установленный размер оклада руководителя организации (подразделения), результаты деятельности организации (подразделения) за отчетный период, размер фонда оплаты труда организации (подразделения).

4. Размер премиального фонда за отчетный период пересматривается при выявлении нарушений уставной деятельности, привлечении руководителя организации (подразделения) к административной ответственности, неисполнении показателей работы организации (подразделения).

Неиспользованные средства премиального фонда перераспределяются ГУСПом и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам данных организаций (подразделений) и (или) на премирование руководителей организаций

(подразделений) и (или) на стимулирующие выплаты работникам других организаций (подразделений).

5. Выплата премии руководителю организации (подразделения) по итогам деятельности за отчетный период производится одновременно с выплатой заработной платы за первый месяц квартала, следующего за отчетным периодом.

6. Премирование руководителя организации (подразделения) производится по результатам оценки деятельности организации (подразделения) за соответствующий отчетный период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности организации (подразделения), личного вклада руководителя организации (подразделения) в осуществление основных задач и функций, определенных уставом (положением) организации (подразделения), а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

7. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации (подразделения) на основе выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности организации (подразделения) (приложение № 1 к настоящему Порядку), а также подготовки предложений по выплате руководителям организаций (подразделений) премии работодателями создаются специальные комиссии.

Комиссии в отношении руководителей медицинских подразделений создаются при условии замещения должностей руководителей медицинских подразделений лицами из числа гражданского персонала.

Комиссии создаются с участием соответствующего представительного органа работников. Персональный состав комиссии утверждается приказом работодателя.

8. Эффективность деятельности руководителя организации (подразделения) определяется комиссиями по итогам работы за отчетный период на основании отчетов о выполнении показателей эффективности деятельности организации (подразделения) за отчетный период (далее – отчеты) (приложение № 2 к настоящему Порядку), представляемых руководителями этих организаций (подразделений) в соответствующие комиссии.

При увольнении руководителя организации (подразделения) до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, руководитель организации (подразделения) представляет в комиссию отчет о выполнении показателей эффективности деятельности

организации (подразделения) за проработанное время отчетного периода.

Порядок представления отчетов руководителями организаций (подразделений) и сроки их рассмотрения комиссией определяются работодателем.

9. Руководителю организации (подразделения) снижается размер премии в следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;

выявления нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя организации (подразделения) в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

выявления в организации (подразделении) нарушений правил пожарной безопасности в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;

наличия фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности, требований законодательства Российской Федерации, выявленных по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя организации (подразделения) в период, когда были допущены указанные нарушения.

10. Комиссии, указанные в пункте 7 настоящего Порядка, определяют степень выполнения показателей эффективности деятельности за отчетный период, которая оценивается в процентах от общего количества баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности, размер премии руководителя организации (подразделения) за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленной для данного периода.

При начислении комиссией более низкой суммы баллов премия руководителя организации (подразделения) снижается в пропорциях, предусмотренных пунктом 11 настоящего Порядка.

11. Размер премии руководителя организации (подразделения) определяется на основе расчета суммы баллов за отчетный период:

Количество баллов	Размер премиального фонда с учетом количества полученных баллов (в процентах от утвержденного годового премиального фонда в расчете на квартал)
100-95	100
94-90	95
89-85	90
84-80	80
79-75	75
74-70	70
69-65	65
64-60	60
менее 60	0

12. Выплата премии производится руководителю организации (подразделения) за фактически отработанное время в отчетном периоде на основании приказа работодателя.

13. Перечисленные в настоящей главе положения о премировании руководителей организаций (подразделений) конкретизируются работодателями в положениях о премировании работников. Положения о премировании подлежат согласованию с соответствующими представительными органами работников.

II. Порядок оценки эффективности деятельности работников в целях определения размеров премии за основные результаты деятельности и порядка ее выплаты

14. Премирование работников (за исключением руководителей организаций (подразделений), премирование которых предусмотрено настоящим Порядком) осуществляется путем выплаты им ежемесячной премии за основные результаты деятельности (далее в настоящей главе – премия) за отчетный месяц года (далее в настоящей главе – отчетный период).

15. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется на основании показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего), критериев оценки

выполнения каждого показателя эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего), количества баллов, предусмотренных для оценки выполнения каждого показателя эффективности деятельности, и общего количества баллов для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности, установленных по каждой должности работника (профессии рабочего).

16. По мере утверждения новых показателей эффективности деятельности и критериев оценки выполнения показателей эффективности деятельности для определения размера премии и условий осуществления ее выплаты с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформляются соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

17. Балльная система оценки эффективности деятельности работников включает:

а) количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения каждого показателя эффективности деятельности;

б) количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего)

в) количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по всем учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих) по следующим категориям:

педагогические работники общеобразовательных организаций;

педагогические работники дошкольных образовательных организаций;

медицинские (фармацевтические) работники медицинских подразделений (в том числе отдельно по должностям: врачей, среднего медицинского (фармацевтического) персонала, младшего медицинского персонала);

категории работников, определяемые приказом ГУСПа;

иные работники, за исключением работников указанных в абзацах втором-пятом настоящего подпункта;

г) стоимость (в рублях) одного балла для установления размера премии соответствующим категориям работников, указанным в подпункте «в» настоящего пункта;

д) порядок и периодичность оценки эффективности деятельности работников и оформления результатов ее оценки.

18. Количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего), в зависимости от размера оклада:

Размеры окладов, установленные по всем учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих) (в рублях)	Количество баллов для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего)	Размеры окладов, установленные по всем учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих) (в рублях)	Количество баллов для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего)
4330	20	8620	36
4480	20	9100	36
4670	21	9250	38
4980	21	9600	38
5150	23	9920	40
5320	23	10050	40
5800	25	10780	42
6300	25	10900	42
6630	26	11090	44
6790	26	11580	44
6970	28	11700, 12870, 13460 ¹	46
7120	28	11900	46
7450	30	12080	48
7600	30	12400	48
7790	32	12540	50
8290	32	13220	50

¹ Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров дошкольных образовательных организаций в зависимости от количества групп.

Размеры окладов, установленные по всем учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих) (в рублях)	Количество баллов для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего)	Размеры окладов, установленные по всем учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих) (в рублях)	Количество баллов для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего)
8420	34	13700, 15070, 15760 ²	50
8440	34	14050	50

19. Количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по всем учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих), по категориям работников, указанным в подпункте «в» пункта 17 настоящего Порядка, предназначено для последующего установления стоимости (в рублях) одного балла и определяется ГУСПом по соответствующим категориям работников:

Размеры окладов, установленные по учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих) (в рублях)	Количество должностей работников (профессий рабочих), предусмотренных штатными расписаниями работодателей	Количество баллов для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по каждой должности работника (профессии рабочего)	Количество баллов для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по всем учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих)
1	2	3	4 = 2 x 3

² Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров общеобразовательных организаций в зависимости от количества учащихся.

20. Стоимость (в рублях) одного балла для установления размера премии зависит от объема денежных средств, утвержденных на год на эту выплату ГУСПом по соответствующим категориям работников, указанным в подпункте «в» пункта 17 настоящего Порядка, с учетом места дислокации работодателя (рабочего места работников), количества баллов, предусмотренных для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по всем учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих) по категориям работников.

Стоимость одного балла для установления размера премии соответствующей категории работников определяется путем деления годового объема денежных средств, утвержденных ГУСПом, на выплату премии данной категории работников (в рублях), на 12 месяцев и на количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по всем учрежденным в ГУСПе должностям работников (профессиям рабочих) соответствующей категории работников.

21. Объем средств фонда оплаты труда, направляемый на выплату премии каждым работодателем, определяется в соответствии пунктами 19 и 20 настоящего Порядка.

В течение календарного года стоимость одного балла пересматривается ГУСПом в связи с перераспределением денежных средств на конкретные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, наличием остатка целевых средств.

22. Эффективность деятельности работников определяется работодателем по итогам деятельности за отчетный период на основании отчетов (приложение № 3 к настоящему Порядку), представляемых руководителями соответствующих подразделений работодателю.

Эффективность деятельности работника, переведенного в течение отчетного периода на другую должность, определяется по итогам работы по каждой должности работника (профессии рабочего) на основании отчетов, представляемых руководителями соответствующих подразделений, о выполнении работником показателей эффективности деятельности, установленных по каждой замещаемой им в отчетном периоде должности работника (профессии рабочего).

При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, руководитель соответствующего подразделения представляет работодателю отчет о выполнении работником показателей эффективности деятельности за проработанное время в отчетном периоде.

Порядок и сроки представления отчетов руководителями подразделений определяются работодателем.

23. Выплата премии производится работникам за фактически отработанное время в отчетном периоде (работникам образовательных организаций, ведущим педагогическую работу, в том числе с учетом установленной недельной учебной нагрузки в соответствии с учебными планами образовательных организаций) на основании приказа работодателя.

24. Размер премии (РП) по итогам деятельности в отчетном периоде определяется по формуле:

$$РП = Кст \times Кб$$

где,

Кст – стоимость (в рублях) одного балла по соответствующей категории работников;

Кб – количество набранных работником баллов по результатам деятельности в отчетном периоде.

Размер премии по итогам деятельности в отчетном периоде работника, переведенного на другую должность, определяется отдельно по каждой замещаемой им в отчетном периоде должности (профессии рабочего) пропорционально фактически отработанному времени.

25. В случае если количество баллов, полученных работником за отчетный период составит менее 50 процентов от количества баллов, установленных для оценки выполнения всех показателей эффективности деятельности по замещаемой им должности работника (профессии рабочего), работник в текущем месяце к премированию не представляется.

26. Работнику снижается размер премии в следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;

совершения в отчетном периоде по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях;

установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником в отчетном периоде требований охраны труда, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия

(несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

По представлению руководителей подразделений, других должностных лиц (в отношении находящихся в их подчинении работников) работодатель принимает решение о снижении размера премии также в случаях нарушения работником трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности.

27. Перечисленные в настоящей главе условия премирования уточняются и конкретизируются работодателями в положениях о премировании работников. Положения о премировании подлежат согласованию с соответствующими представительными органами работников.

**Показатели эффективности деятельности
организаций (подразделений), критерии оценки эффективности
деятельности руководителей организаций (подразделений)**

I. В отношении общеобразовательных организаций

№ п/п	Показатели эффективности деятельности общеобразовательных организаций	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности общеобразовательной организации требованиям законодательства Российской Федерации в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб)	10
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления и повышение информационной открытости управления общеобразовательной организацией (наличие сформированных коллегиальных органов управления, отражающих интересы учащихся и их родителей; наличие официального сайта общеобразовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», размещение на нем информации о деятельности общеобразовательной организации	10

№ п/п	Показатели эффективности деятельности общеобразовательных организаций	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций в баллах (максимально возможное)
3.	Реализация программ дополнительного образования на базе общеобразовательной организации (охват учащихся в процентах от общего количества занятиями по дополнительным образовательным программам; количество образовательных программ дополнительного образования учащихся). Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования (отсутствие обоснованных жалоб на низкое качество предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования)	10
4.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (наличие количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) учащихся, уменьшение количества правонарушений, допущенных учащимися)	10
5.	Реализация социально-культурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся)	10
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья учащихся (соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий; принятие мер по предупреждению травматизма учащихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий; создание условия для организации медицинского обеспечения; школьное питание)	10

№ п/п	Показатели эффективности деятельности общеобразовательных организаций	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций в баллах (максимально возможное)
7.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (создание условий для занятий физической культурой, спортом, проведения содержательного и активного отдыха, соревнований, наличие спортивных секций)	10
8.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в общеобразовательной организации (соблюдение правил пожарной безопасности, правил по охране труда; проведение мероприятий по антитеррористической защите образовательной организации; подготовка в области безопасности жизнедеятельности)	10
9.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	10
10.	Успеваемость учащихся (по материалам контрольных мероприятий)	10
	Периодичность – ежеквартально	100

II. В отношении дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Показатели эффективности деятельности дошкольных образовательных организаций	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности дошкольной образовательной организации требованиям законодательства Российской Федерации в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб)	10

№ п/п	Показатели эффективности деятельности дошкольных образовательных организаций	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций в баллах (максимально возможное)
2.	<p>Функционирование системы государственно-общественного управления и повышение информационной открытости управления дошкольной образовательной организацией (наличие сформированных коллегиальных органов управления, отражающих интересы воспитанников и их родителей; наличие официального сайта дошкольной образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», размещение на нем информации о деятельности дошкольной образовательной организации; своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний))</p>	20
3.	<p>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий; создание условий для организации медицинского обеспечения; питание, обеспечение двигательной нагрузки воспитанников во время длительного пребывания в дошкольной образовательной организации; снижение уровня заболеваемости воспитанников, число дней, пропущенных воспитанниками по болезни, не включая воспитанников-инвалидов)</p>	20
4.	<p>Наличие функционирующих групп и количество воспитанников в них</p>	10

№ п/п	Показатели эффективности деятельности дошкольных образовательных организаций	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций в баллах (максимально возможное)
5.	Организация физкультурно-оздоровительной работы (создание условий для занятий физической культурой, проведения содержательного и активного отдыха, соревнований)	15
6.	Создание условий для обучения воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15
7.	Реализация социально-культурных проектов (количество проведенных утренников и по какой тематике)	10
	Периодичность – ежеквартально	100

**III. В отношении медицинских подразделений,
оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей подразделений в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности медицинского подразделения требованиям законодательства Российской Федерации в сфере здравоохранения (отсутствие предписаний надзорных органов)	10
2.	Отсутствие обоснованных жалоб, в том числе на отказ в оказании медицинской помощи	10
3.	Укомплектованность врачебным персоналом (в процентах от штатной численности)	10
4.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в процентах от штатной численности)	10

№ п/п	Показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей подразделений в баллах (максимально возможное)
5.	Охват диспансеризацией граждан, в том числе отдельно военнослужащих, находящихся на медицинском обеспечении в медицинском подразделении. Количество лиц (в процентах от общего количества граждан определенных групп населения, подлежащих обязательной диспансеризации в соответствии с законодательством Российской Федерации, закончивших в отчетном периоде: первый этап диспансеризации, второй этап диспансеризации)	10
6.	Предложения медицинского подразделения по оптимизации оказания гражданам медицинской помощи, реализованные в отчетном периоде	10
7.	Выполнение планов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	5
8.	Соблюдение установленного порядка ведения медицинской документации, обеспечение учета и хранения документации, в том числе бланков строгой отчетности	5
9.	Своевременное представление отчетности (в том числе статистической)	10
10.	Результаты контроля в сфере охраны здоровья, в том числе осуществления в отчетном периоде внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности	10

№ п/п	Показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей подразделений в баллах (максимально возможное)
11.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	5
12.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	5
	Периодичность – ежеквартально	100

IV. В отношении медицинских подразделений, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных и стационарных условиях

№ п/п	Показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей подразделений в баллах (максимально возможное)
1.	Соответствие деятельности медицинского подразделения требованиям законодательства Российской Федерации в сфере здравоохранения (отсутствие предписаний надзорных органов)	10
2.	Отсутствие обоснованных жалоб, в том числе на отказ в оказании медицинской помощи	10
3.	Коэффициент выполнения функции врачебной должности (соотношение за отчетный период фактического числа посещений к плановому, нормативному числу посещений)	10
4.	Средние сроки пребывания больного на койке ¹	10

¹ При отсутствии данных о нормативах деятельности стационара принимаются значения среднегодовой занятости койки – 330 дней, средних сроков лечения 12,1 дня и оборота койки – 27,3 больных за год.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей подразделений в баллах (максимально возможное)
5.	Укомплектованность врачебным персоналом (в процентах от штатной численности)	5
6.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в процентах от штатной численности)	5
7.	Охват диспансеризацией граждан, в том числе отдельно военнослужащих, находящихся на медицинском обеспечении в медицинском подразделении. Количество лиц (в процентах от общего количества граждан определенных групп населения, подлежащих обязательной диспансеризации в соответствии с законодательством Российской Федерации, закончивших в отчетном периоде: первый этап диспансеризации, второй этап диспансеризации)	10
8.	Предложения медицинского подразделения по оптимизации оказания гражданам медицинской помощи, реализованные в отчетном периоде	10
9.	Выполнение планов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	5
10.	Соблюдение установленного порядка ведения медицинской документации, обеспечение учета и хранения документации, в том числе бланков строгой отчетности	5
11.	Своевременное представление отчетности (в том числе статистической)	5

№ п/п	Показатели эффективности деятельности медицинских подразделений	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей подразделений в баллах (максимально возможное)
12.	Результаты контроля в сфере охраны здоровья, в том числе осуществления в отчетном периоде внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности	5
13.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	5
14.	Соблюдение санитарно- эпидемиологического режима	5
	Периодичность – ежеквартально	100

Примечание:

В случае если организацией (подразделением) в отчетном периоде деятельность, для оценки эффективности которой установлен показатель эффективности, по объективным причинам не осуществлялась, при определении общего количества баллов, набранных руководителем организации (подразделения) за указанный период, учитывается максимально возможное количество баллов, установленное по указанному показателю.

Показатели эффективности деятельности медицинских подразделений и критерии оценки эффективности деятельности руководителей этих подразделений применяются при условии замещения должностей руководителей лицами из числа гражданского персонала.

Приложение № 2
к Порядку

Рекомендуемый образец

ОТЧЕТ
о выполнении организацией (подразделением) показателей эффективности деятельности
в _____ квартале 20____ г.

Фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя					
Наименование должности					
Наименование организации (подразделения)					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности организации (подразделения)	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций (подразделений) в баллах (максимально возможное)	Информация о выполнении показателей эффективности деятельности	Фактическое выполнение показателей эффективности деятельности (в баллах)	Основания снижения баллов, указанных в графе 5, по сравнению с количеством баллов, указанных в графе 3
1	2	3	4	5	6
Итого	x		x		x

_____ (дата)

_____ (подпись руководителя)

_____ (инициалы, фамилия)

Настоящие отчетные данные рассмотрены _____ на заседании _____
 (дата) (наименование комиссии)

Эффективность деятельности руководителя организации (подразделения) за отчетный период по выполнению показателей эффективности деятельности определены на _____ баллов.
 (количество прописью)

Размер премиального фонда с учетом количества полученных баллов (в процентах от утвержденного годового премиального фонда в расчете на квартал) составляет _____.
 (в процентах)

Размер премии, подлежащий выплате руководителю организации (подразделения) за отчетный период, составляет _____.
 (в рублях)

Основание: протокол комиссии _____.
 (дата и номер протокола)

(подпись председателя комиссии)

(подпись секретаря комиссии)

Примечание:

1. Графы 1-4 таблицы заполняются руководителем организации (подразделения).
2. Графы 5 и 6 таблицы заполняются секретарем соответствующей комиссии по результатам рассмотрения отчетных данных на задании комиссии на основании принятых по результатам рассмотрения комиссией решений.

Приложение № 3
к Порядку

Рекомендуемый образец

ОТЧЕТ
о выполнении работниками показателей эффективности деятельности
в _____ 20 ____ г.
(месяц)

Фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя подразделения, составившего отчет						
Наименование должности руководителя подразделения						
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов для оценки выполнения каждого показателя эффективности деятельности	Фактическое выполнение показателей эффективности (в баллах)	Основания снижения баллов, указанных в графе 4, по сравнению с количеством баллов, указанных в графе 3	Стоимость одного балла (в рублях)	Размер премии за основные результаты деятельности
1	2	3	4	5	6	7
Фамилия, имя, отчество (при наличии) и наименование должности работника						
					x	x
Итого	x			x		

_____ (дата)

_____ (подпись руководителя подразделения)

_____ (инициалы, фамилия)

Приложение № 2
к приказу Главного управления
специальных программ Президента
Российской Федерации
от 6 апреля 2018 г. № 17

ПЕРЕЧЕНЬ
приказов Главного управления специальных программ
Президента Российской Федерации, утративших силу

1. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31 «О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 11 сентября 2008 г., регистрационный № 12266).

2. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 19 октября 2010 г. № 37 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений, утвержденное приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 декабря 2010 г., регистрационный № 19092).

3. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 48 «О внесении изменений в приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19712).

4. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 30 мая 2011 г. № 25 «О внесении изменений в приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 28 июня 2011 г., регистрационный № 21211).

5. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 сентября 2011 г. № 39 «О внесении изменений в приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 10 ноября 2011 г., регистрационный № 22271).

6. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 2 июля 2012 г. № 53 «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2, утвержденные приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31 «О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 7 августа 2012 г., регистрационный № 25134).

7. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 сентября 2012 г. № 77 «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2, утвержденные приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31 «О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 29 ноября 2012 г., регистрационный № 25974).

8. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. № 62 «О внесении изменений в Размеры окладов (тарифных ставок) гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений, утвержденные приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31 «О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 29 ноября 2013 г., регистрационный № 30506).

9. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданскому

персоналу Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 26 сентября 2014 г., регистрационный № 34143).

10. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 25 августа 2014 г. № 51 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений, утвержденное приказом Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 августа 2008 г. № 31» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 8 октября 2014 г., регистрационный № 34260).

11. Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 33 «О внесении изменений в приложения № 2 и № 3 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданскому персоналу Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 26 июня 2015 г., регистрационный № 37797).
