



МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИИ И МОНИТОРИНГУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ
(РОСГИДРОМЕТ)

ПРИКАЗ

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 329

Москва

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 52138

от "12" сентября 2018 г.

24.07.2018

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных
Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей
среды, по видам экономической деятельности**

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых 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 прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, по видам экономической деятельности.

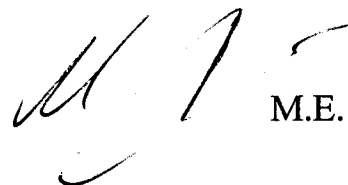
2. Признать утратившими силу:

приказ Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды от 23 сентября 2008 г. № 330 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Росгидромета» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 декабря 2008 г., регистрационный № 12928);

приказ Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды от 23 сентября 2008 г. № 331 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры,

подведомственных Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 2 декабря 2008 г., регистрационный № 12782).

Руководитель Росгидромета



М.Е. Яковенко

УТВЕРЖДЕНО
приказом Росгидромета
от 24.07.2012 № 329

Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, по видам экономической деятельности

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, по видам экономической деятельности (далее соответственно – Примерное положение, учреждение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 583) с целью использования при подготовке учреждениями положений о системе оплаты труда работников соответствующих учреждений.

1.2. Примерное положение носит рекомендательный характер.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением, с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке

установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), приказом Минздравсоцразвития России от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), приказом Минздравсоцразвития России от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 19, ст. 2334) и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909; 2015 № 39, ст. 5401) в части повышения оплаты труда соответствующих категорий работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной

нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки России 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 Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204), с изменением, внесенным 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 Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884).

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

В соответствии с частью 2 статьи 145 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2004, № 35, ст. 3607; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3616; № 52, ст. 6236; 2009, № 30, ст. 3739; № 46, ст. 5419; 2010, № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 49, ст. 7031; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50, ст. 6954, 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, 1668; № 19, ст. 2329; № 23, ст. 2866, 2883; № 27, ст. 3477; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, 1547, 1548; № 19, ст. 2321; № 23, ст. 2930; № 30, ст. 4217; № 49, ст. 6918; № 52, ст. 7543, 7554; 2015, № 1, ст. 10, 42, 72; № 27, ст. 3992; № 29, ст. 4363, 4368; № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 11; № 27, ст. 4281; 2017, № 18 ст. 2661, № 25 ст. 3594, № 27 ст. 3929, ст. 3936, № 31, ст. 4804, ст. 4805, № 49, ст. 7331; № 52 7923; 2018, № 1 (Часть I), ст. 45; № 1 (Часть I), ст. 86; № 7, ст. 968; № 30, ст. 4542; № 32 (часть I), ст. 5097, ст. 5108), пунктом 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных

учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации № 583, приказом Росгидромета от 29 мая 2018 г. № 205 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 июня 2018 г., регистрационный № 51336) предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) установлен в кратности 8.

При этом пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации № 583 предусмотрено, что заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказами Минздравсоцразвития России:

от 30 июня 2008 г. № 303н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников гидрометеорологической службы» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 июля 2008 г., регистрационный № 11964), с изменениями, внесенными приказом от 6 ноября 2009 г. № 872н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы должностей работников

гидрометеорологической службы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2008 г. № 303н» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 декабря 2009 г., регистрационный № 15875) - работников гидрометеорологической службы;

от 8 августа 2008 г. № 391н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2008 г., регистрационный № 12172) - работников морского транспорта;

от 8 августа 2008 г. № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2008 г., регистрационный № 12178) - работников внутреннего водного транспорта;

от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г. регистрационный № 13147) - научных работников;

от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725) - педагогических работников дополнительного профессионального образования;

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222) - работников культуры;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140) - руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ и соответствующих им тарифных разрядов, согласно единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих

и приказу Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

В случае, если должности работников учреждения, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

По должностям, по которым не определены ПКГ, а также действуют ПКГ других сфер деятельности, необходимым для выполнения целей и задач, определенных уставом учреждения и выполнения государственного задания, и по общепрофессиональным должностям, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям, относимых к основному персоналу.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений учреждений, за исключением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

В оклады (должностные оклады) по должностям работников, занимающих в научных учреждениях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, включаются размеры выплат за ученую степень, которые действовали до дня вступления в силу Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ с учетом требуемых по соответствующим штатным должностям ученых степеней (статья 163 Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 27, ст. 3477).

2.3. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Примерного положения.

2.4. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Примерного положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Работникам учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

3.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Руководителям учреждений рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2014, № 26, ст. 3366; 2015 г. № 29, ст. 4342; 2016 г. № 18 ст. 2512), с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных, определения оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждений, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

3.5. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

районные коэффициенты;
коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
коэффициенты за работу в высокогорных районах;
процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При выполнении работ различной квалификации оплата труда работника производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливаются доплаты в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором (приказом по учреждению) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.9. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Список работников учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений утверждаются руководителем

учреждения.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации (статья 35 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (Российская газета, 16.04.1993, № 73, Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 35, ст. 3607,):

1) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

2) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по решению руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда.

4.4. При установлении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

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

качественную подготовку и выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных работ;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений или в абсолютном значении.

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

4.6. Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

Рекомендуемые размеры надбавки к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы):

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 15%;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 20%;
- при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 30%.

Применение надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении устанавливаемых в процентном отношении к окладу иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.7. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий).

При премировании за качество выполняемых работ учитываются:

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

награждение ведомственными наградами Минприроды России по представлению руководителя Росгидромета;

благодарность руководителя Росгидромета;

награждение почетными грамотами Росгидромета;

награждение нагрудным знаком «Почетный работник гидрометеослужбы России».

Премирование работников учреждений осуществляется по решению руководителей учреждений. Основанием для выплаты премии работникам учреждений является локальный нормативный акт учреждения с указанием

размера премии конкретным работникам учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного характера, основания выплат стимулирующего характера устанавливаются Росгидрометом в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Росгидрометом в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и фиксируются в трудовых договорах.

5.5. С учетом условий труда руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Примерного положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, указанные в трудовом договоре, осуществляются по решению Росгидромета с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, определенные в соответствии с пунктом 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации № 583.

5.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Примерного положения.

5.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст.1958).

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководители учреждений имеют право делегировать руководителям филиалов полномочия по определению размеров заработной платы работников филиалов, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

6.2. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться руководителем учреждения на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.3. Средства, высвобождаемые в учреждении за счет внутренних реорганизационных мероприятий, упразднения неэффективных стимулирующих выплат направляются на увеличение окладов работников и на выплаты стимулирующего характера.