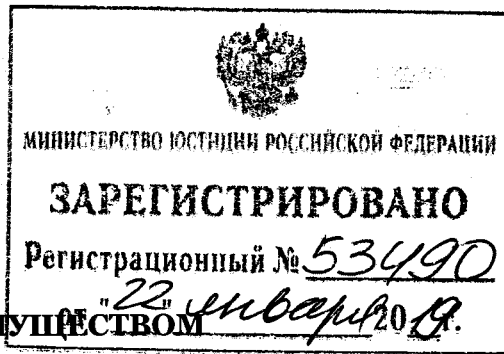




МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РОССИИ
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ПО УПРАВЛЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ**
(РОСИМУЩЕСТВО)



ПРИКАЗ

19 декабря 2018 г.

Москва

№ 481

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Дирекция по обеспечению деятельности Федерального агентства по управлению государственным имуществом», подведомственного Федеральному агентству по управлению государственным имуществом

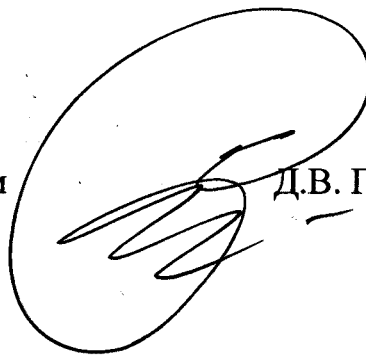
В целях реализации пункта 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых 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; 2018, № 47, ст. 7262) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Дирекция по обеспечению деятельности Федерального агентства по управлению государственным имуществом», подведомственного Федеральному агентству по управлению государственным имуществом (далее – Примерное положение), согласно приложению.

2. Рекомендовать руководителю федерального государственного бюджетного учреждения «Дирекция по обеспечению деятельности Федерального агентства по управлению государственным имуществом», подведомственного Федеральному агентству по управлению государственным имуществом (далее - Учреждение), в трехмесячный срок со дня государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Российской Федерации привести систему оплаты труда работников Учреждения в соответствие требованиям Примерного положения, утвержденного настоящим приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель Министра экономического
развития Российской Федерации –
руководитель Федерального агентства по
управлению государственным имуществом



Д.В. Пристанков

Приложение
к приказу Росимущества
от 19.12.2018 № 481

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДИРЕКЦИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО УПРАВЛЕНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ», ПОДВЕДОМСТВЕННОГО
ФЕДЕРАЛЬНОМУ АГЕНТСТВУ ПО УПРАВЛЕНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Дирекция по обеспечению деятельности Федерального агентства по управлению государственным имуществом», подведомственного Федеральному агентству по управлению государственным имуществом (далее – Примерное положение), 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» (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) (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 583).

1.2. Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано с целью использования при подготовке федеральным государственным бюджетным учреждением «Дирекция по обеспечению деятельности Федерального агентства по управлению государственным имуществом», подведомственным Федеральному агентству по управлению государственным имуществом (далее – Учреждение), положения о системе оплаты труда работников Учреждения (далее – положение Учреждения).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и 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 Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081)¹ (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 822);

¹ с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 года № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284)

г) 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 Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080)² (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 818);

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

1.6. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2018, № 32, ст. 5097, 5108) (далее – Трудовой кодекс Российской Федерации).

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 Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 11, ст. 1576).

² с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714)

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Установление окладов (должностных окладов) осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от сложности выполняемых работ за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Сложность выполняемых работ определяется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ). В случае если должности (профессии) работников Учреждения, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858)³, от 29

³ с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140)

мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861)⁴ и от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован Минюстом России 27 сентября 2007 г., регистрационный № 10190)⁵.

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Рекомендуемые Учреждению минимальные размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих:

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	11163	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	14153	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	20827	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	29229	рублей

Рекомендуемые Учреждению минимальные размеры окладов по профессиям рабочих:

профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	11163	рублей
профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	14153	рублей

Рекомендуемые Учреждению минимальные размеры должностных окладов по должностям медицинских работников:

должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	14153	рублей
---	-------	--------

⁴ с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150)

⁵ с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 20 ноября 2008 г. № 657н (зарегистрирован Минюстом России 4 декабря 2008 г., регистрационный № 12795), от 2 августа 2011 г. № 861н (зарегистрирован Минюстом России 1 сентября 2011 г., регистрационный № 21728); приказом Минтруда России от 3 марта 2017 г. № 233н (зарегистрирован Минюстом России 28 марта 2017 г., регистрационный № 46149)

2.4. С учетом финансового обеспечения выполнения Учреждением государственного задания может производиться корректировка размеров минимальных окладов (должностных окладов) работников Учреждения, указанных в пункте 2.3 настоящего Примерного положения, в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах окладов.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей (профессий), включаемых в штатное расписание Учреждения, соответствующих уставным целям Учреждения и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

Дифференциация должностей (профессий) осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, при выполнении работы по соответствующей профессии или специальности.

Рекомендуемые Учреждению размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам по должностям руководителей, специалистов и служащих:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	

2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20
4 квалификационный уровень	0,30
5 квалификационный уровень	0,40
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20
4 квалификационный уровень	0,30
5 квалификационный уровень	0,40
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,20
2 квалификационный уровень	0,30
3 квалификационный уровень	0,40

Рекомендуемые Учреждению размеры повышающих коэффициентов к окладам по профессиям рабочих:

Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	0,10
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20

4 квалификационный уровень	0,30
----------------------------	------

Рекомендуемые Учреждению размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам по должностям медицинских работников Учреждения:

Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	0,20

2.5. При условии наличия необходимого объема финансовых средств работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - не более 3,0.

2.6. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

Перечень выплат компенсационного характера и порядок их установления определяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 822.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 822, к окладам работников Учреждения могут устанавливаться 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.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом средств субсидии, поступающей из федерального бюджета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников Учреждения или в абсолютных размерах, в соответствии с перечнем выплат компенсационного

характера, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с 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, 2013, № 13, ст. 1559).

3.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, № 25, ст. 3594).

3.5. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 27 ст. 2878) 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).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.6. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2017, № 25, ст. 3594).

3.7. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам Учреждения при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.8. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работникам Учреждения при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам Учреждения в случае увеличения установленного им объема работы или возложения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, как по другой должности, так и по такой же должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. К выплатам компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- 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 местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республике Бурятия, Республике Хакасия. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Руководителю Учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 27 ст. 2878) для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6986) .

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее

место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 818, в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников).

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя Учреждения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере.

4.4. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 818, работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения рекомендуется устанавливать на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) и (или) на постоянной основе.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется учитывать:

- участие и личный вклад работника в подготовке мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;
- участие работника в мероприятиях по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем, программно-технических средств, а также информационных ресурсов Федерального агентства по управлению государственным имуществом и Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- участие работника в разработке эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности Учреждения;
- выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- участие в разработке и реализации проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ в сфере деятельности Учреждения.

4.6. Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность

и высокие результаты работы может быть пересмотрен или отменен локальным нормативным актом Учреждения.

4.7. Рекомендуется устанавливать работникам Учреждения следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство (работникам Учреждения из числа рабочих);

- за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Рекомендуемый размер выплат за качество выполняемых работ (в процентах от оклада):

- за профессиональное мастерство в случае присвоения квалификационного разряда - до 32 %;

- за наличие у водителя автомобиля квалификации второго класса - 10 %;

- за наличие у водителя автомобиля квалификации первого класса - 25 %.

4.8. Выплаты к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении. Рекомендуемые размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- от 1 года до 5 лет - 5 %;

- от 5 лет до 10 лет - 7 %;

- от 10 лет до 15 лет - 10 %;

- от 15 лет до 20 лет - 15 %;

- свыше 20 лет - 20 %.

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

Рекомендуется устанавливать следующие критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения:

- результаты работы структурного подразделения Учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе по приносящей доход деятельности;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;

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

- соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;

- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

- отсутствие выговоров, замечаний за несоблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

4.10. Размер премии по итогам работы определяется в абсолютном значении.

Премирование работников Учреждения производится по решению руководителя Учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю - непосредственно;

- руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Основанием для выплаты премий работникам Учреждения является локальный нормативный акт Учреждения с указанием размера премии конкретному работнику Учреждения.

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

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

5.2. Зарботная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

5.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Примерного положения.

5.6. Премирование руководителя Учреждения осуществляется по решению Росимущества по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с главой IV настоящего Примерного положения.