




МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

 ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
28 ИЮЛЯ 2023	Регистрационный № 75011 № 158
Москва от "30 августа 2023."	

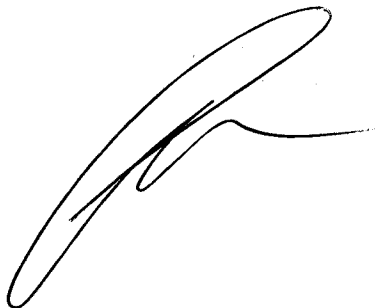
**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников федерального государственного
бюджетного учреждения «Федеральный медицинский центр»
Федерального агентства по управлению государственным имуществом**

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный медицинский центр» Федерального агентства по управлению государственным имуществом.

2. Признать утратившим силу приказ Росимущества от 17 ноября 2008 г. № 375 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных учреждений здравоохранения Федерального агентства по управлению государственным имуществом» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 17 декабря 2008 г., регистрационный № 12880).

Врио руководителя



М.Е. Ивановская

УТВЕРЖДЕНО

приказом Федерального
агентства по управлению
государственным имуществом

от 28.07.2023 № 158

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников федерального государственного
бюджетного учреждения «Федеральный медицинский центр»
Федерального агентства по управлению государственным
имуществом**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный медицинский центр» Федерального агентства 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» (далее – постановление № 583) и направлено на обеспечение единообразия в вопросах оплаты труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный медицинский центр» Федерального агентства по управлению государственным имуществом (далее – Учреждение).

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

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, 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 Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081)¹ (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 822);

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 Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080)² (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 818);

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

¹ С изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

² С изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714).

е) мнения представительного органа работников.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается его генеральным директором и включает в себя все штатные должности работников Учреждения.

1.6. Зарботная плата работников Учреждения зависит от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Определение размеров заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ.

Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе Примерного положения, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – 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 ПКГ, утвержденным приказами 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 Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858)³, от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 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 Министерством юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 г., регистрационный № 10190)⁵ и приказом Минтруда России от 3 марта 2017 г. № 233н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 марта 2017 г., регистрационный № 46149).

³ С изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

⁴ С изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

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

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).

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

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата и территориальных органов Росимущества определяется в соответствии с пунктом 2(3) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением № 583.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Росимущества.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников филиалов Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, территориальных органов Росимущества.

2.5. С учетом финансового обеспечения выполнения Учреждением государственного задания может производиться корректировка размеров минимальных окладов (должностных окладов) работников Учреждения в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах окладов (должностных 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.

2.6. При условии наличия необходимого объема финансовых средств работникам Учреждения может быть установлен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работникам структурных подразделений Учреждения по городу Москве устанавливается в размере не более 3,0.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по Учреждению работникам филиалов устанавливаются генеральным директором Учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Учреждения на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по Учреждению не применяется к должностному окладу генерального директора Учреждения и окладам (должностным окладам) работников Учреждения, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу генерального директора. Применение повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) по Учреждению не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются без учета данного коэффициента к окладу (должностному окладу).

2.7. 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 (должностным 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».

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.

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 и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.6. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 Учреждения, 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 местностях, 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.

Генеральному директору 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 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.

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, и осуществляются из средств субсидии, предусмотренной на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидии на иные цели и 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 генерального директора Учреждения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их 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, год) и (или) на постоянной основе.

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

участие работника в разработке эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности Учреждения;

выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

участие и личный вклад работника в подготовке мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы информационно-технологических систем Учреждения, а также инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

личный вклад работников Учреждения в разработку, обеспечение выполнения и реализацию мероприятий федеральных целевых программ, государственных программ в сфере деятельности Учреждения;

иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

4.6. Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах принимается генеральным директором 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 Учреждения 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 выплаты за качество выполняемых работ при:

разработанных показателях и критериях оценки эффективности

результатов труда работников в соответствии с занимаемой должностью (профессией);

выполнении установленного объема оказываемых (выполняемых) услуг (работ);

соблюдении сроков и обеспечении надлежащего качества оказания (выполнения) услуг (работ).

Основанием для установления работникам Учреждения выплаты за качество выполняемых работ является локальный нормативный акт Учреждения.

4.8. Выплаты к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в 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;

качество и количество оказанных (выполненных) государственных услуг (работ) за определенный период времени для работников Учреждения, принимающих непосредственное участие в оказании (выполнении) государственных услуг (работ);

качество и количество выполняемых функций работниками Учреждения, не принимающими непосредственного участия в оказании (выполнении) государственных услуг (работ);

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 процентном отношении к окладу (должностному окладу) или абсолютном размере.

Премирование работников Учреждения производится по решению его генерального директора:

заместителей генерального директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных генеральному директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям генерального директора, – по представлению заместителей генерального директора;

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 генерального директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда генерального директора 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».

5.2. Заработная плата генерального директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Должностной оклад генерального директора Учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением № 583.

5.4. Должностные оклады заместителей генерального директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада генерального директора Учреждения.

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

5.6. Выплаты стимулирующего характера генеральному директору Учреждения осуществляется по решению Росимущества по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Условия оказания материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

6.2. Выплаты работникам Учреждения повышающего коэффициента за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать с целью стимулирования работников Учреждения

к повышению качества результатов труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию работникам Учреждения:

«заслуженный врач» – 10 %;

кандидат наук – 10 %;

доктор наук – 20 %;

при наличии высшей квалификационной категории – 15 %;

при наличии первой квалификационной категории – 10 %;

при наличии второй квалификационной категории – 5 %.

6.3. Выплаты работникам Учреждения, участвующим в оказании платных услуг в рамках осуществления приносящей доход деятельности, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Условия, размер выплат работникам, участвующим в оказании платных услуг, предусмотрен нормативами начислений на оплату труда работников при организации и оказании платных услуг на основании положения о порядке оказания платных, в том числе медицинских услуг, физическим и юридическим лицам, утверждаемым Учреждением.

6.4. Иные виды оплаты труда и прочие выплаты осуществляются в соответствии с трудовым договором и законодательством Российской Федерации.