

О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Приказ · № 522н · от 25.09.2008 · Министерство здравоохранения и социального развития · Действует без изменений

ПРИКАЗ

Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации

от 25 сентября 2008 г. N 522н

О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Зарегистрирован Минюстом России 7 октября 2008 г.

Регистрационный N 12408

В целях реализации пункта 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852) приказываю:

1. Утвердить:

Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации, согласно приложению.

2. Руководителям федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

2.1. До 1 октября 2008 г. утвердить по согласованию с представительным органом работников положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений с учетом Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного настоящим приказом, и ввести их с 1 декабря 2008 г.

2.2. До 1 октября 2008 г. осуществить информирование работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации, о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора.

2.3. До 15 ноября 2008 г. провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (заключению новых трудовых договоров) с работниками в связи с введением в учреждениях новых систем оплаты труда.

2.4. Организовать и принять личное участие в работе по информированию всех работников

учреждений по вопросам перехода на новые системы оплаты труда.

3. Директорам департаментов (Жарова Н.В., Кривонос О.В., Шипилева Е.М., Вельмьякин С.Ф.) подготовить предложения о признании утратившими силу или внесении изменений в приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по вопросам оплаты труда в связи с переходом на новые системы оплаты труда.

4. Координацию работы и контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации Сафонова А.Л.

Министр Т.А.Голикова

Приложение

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений

среднего профессионального образования, подведомственных

Министерству здравоохранения и социального развития

Российской Федерации

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - учреждения), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений,

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням: +-----
+-----+ |ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал": | | +-----
+-----+-----| 1 квалификационный уровень | 0,05 | +-----+-----+-----
+-----| 2 квалификационный уровень | 0,10 | +-----+-----+-----| ПКГ
"Педагогические работники": | | +-----+-----+-----| 1 квалификационный
уровень | 0,12 | +-----+-----+-----| 2 квалификационный уровень | 0,15 |
+-----+-----+-----| 3 квалификационный уровень | 0,18 | +-----
+-----+-----| 4 квалификационный уровень | 0,20 | +-----
+-----+-----| ПКГ "Руководители структурных подразделений": | | +-----
+-----+-----| 1 квалификационный уровень | 0,20 | +-----+-----+-----| 2
квалификационный уровень | 0,20 | +-----+-----+-----| 3
квалификационный уровень | 0,20 | +-----+-----+-----

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу работника учреждения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,12;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения или присвоено почетное звание "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный художник", может быть увеличен. Рекомендуемый диапазон увеличения от 0,05 до 0,15.

2.7. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Примерного положения.

2.8. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VII Примерного положения.

III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения)

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858): +-----

+-----+ |должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности" | |служащих
первого уровня": | | +-----+-----+-----+ | 1 квалификационный уровень
|3400 рублей| +-----+-----+-----+ | 2 квалификационный уровень |3600
рублей| +-----+-----+-----+ | |должности, отнесенные к ПКГ
"Общеотраслевые должности" | |служащих второго уровня": | | +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 1 квалификационный уровень |4200 рублей| +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 2 квалификационный уровень |4300 рублей| +-----+-----+-----+ | 3
квалификационный уровень |4600 рублей| +-----+-----+-----+ | 4
квалификационный уровень |4700 рублей| +-----+-----+-----+ | 5
квалификационный уровень |4800 рублей| +-----+-----+-----+ |
|должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности" | |служащих третьего уровня": | | +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 1 квалификационный уровень |5000 рублей| +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 2 квалификационный уровень |5500 рублей| +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 3 квалификационный уровень |6000 рублей| +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 4 квалификационный уровень |6500 рублей| +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 5 квалификационный уровень |7000 рублей| +-----+-----+-----+ |
|должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности" | |служащих четвертого уровня": | | +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 1 квалификационный уровень |7200 рублей| +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 2 квалификационный уровень |7300 рублей| +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ | 3 квалификационный уровень |7500 рублей| +-----+-----+-----+
+-----+-----+-----+ +

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в главе II Примерного положения), повышающих коэффициентов к окладам: повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения

повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3 - 3.5 Примерного положения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения), предусматривающие категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности: +-----

-----+ | главный | 0,14 | +-----+-----

| | ведущий | 0,10 | +-----+-----| | I категория | 0,08 | +-----

-----+-----| | II категория | 0,05 | +-----+-----

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения, занимающему должность служащего (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения), с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения), устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Примерного положения.

3.7. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Примерного положения), выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VII Примерного положения.

IV. Условия оплаты труда работников учреждения,
осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения рекомендуется устанавливать в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: +-----

-----+ | 1 квалификационный разряд | 3000 рублей | +-----+-----

-----| | 2 квалификационный разряд | 3200 рублей | +-----+-----

-----| | 3 квалификационный разряд | 3400 рублей | +-----+-----|

| | 4 квалификационный разряд | 3600 рублей | +-----+-----| | 5

квалификационный разряд | 3900 рублей | +-----+-----| | 6

квалификационный разряд | 4200 рублей | +-----+-----| | 7

квалификационный разряд | 4500 рублей | +-----+-----| | 8

квалификационный разряд | 5000 рублей | +-----+

4.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим учреждения повышающих коэффициентов к окладу:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочих учреждения на повышающий коэффициент к окладу. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3 - 4.5 Примерного положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного рабочего учреждения. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,20.

На момент введения с 1 декабря 2008 г. нового положения об оплате труда работников учреждения рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений.

4.6. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Примерного положения.

4.7. Рабочим учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой VII Примерного положения.

4.8. Пункты 4.1 - 4.7 Примерного положения распространяются на профессии рабочих учреждения, не включенные в ЕТКС.

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

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII Примерного положения.

5.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой VII Примерного положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822, работникам учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

6.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

- 6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.
Рекомендуемый размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.
Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.
- 6.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
Размер доплаты составляет:
не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 6.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3).
- 6.9. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:
районные коэффициенты;
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, Республик Бурятия и Хакасии.
Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

7.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

7.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

7.4. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

7.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.
