

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Редакция журнала "Международная жизнь", находящегося в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации

Приказ · № 17690 · от 26.08.2019 · Министерство иностранных дел · Действует без изменений

МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

МОСКВА

26 августа 2019 г. № 17690

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Редакция журнала "Международная жизнь", находящегося в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации

Зарегистрирован Минюстом России 20 ноября 2019 г.

Регистрационный № 56561

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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Редакция журнала "Международная жизнь", находящегося в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации.
2. Рекомендовать руководителю федерального государственного бюджетного учреждения Редакция журнала "Международная жизнь", находящегося в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации, привести систему оплаты труда в соответствие с Примерным положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Редакция журнала "Международная жизнь", находящегося в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации, утвержденным настоящим приказом.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на генерального директора Министерства иностранных дел Российской Федерации.

МИНИСТР С.ЛАВРОВ

Утверждено

приказом Министерства иностранных дел Российской Федерации

от 26 августа 2019 г. № 17690

Примерное положение

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Редакция журнала "Международная жизнь", находящегося в ведении Министерства иностранных дел

I. Общие положения

1. Настоящее 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" с целью определения системы оплаты труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Редакция журнала "Международная жизнь", находящегося в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации (далее - учреждение), и включает в себя:
 - порядок и условия оплаты труда работников учреждения, в том числе рекомендуемые размеры повышающих и персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
 - другие вопросы оплаты труда работников учреждения.
2. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для учета при подготовке учреждением положения об оплате труда работников учреждения.
3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения, 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, 2000, № 26, ст. 2729; 2018, № 53, ст. 8407).
5. 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, центрального аппарата МИД России. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).
6. При изменении системы оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета

премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Руководитель учреждения вправе принимать решение об увеличении оплаты труда работников учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

8. 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, а также настоящим Примерным положением с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, 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, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

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), 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) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

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

е) мнения представительного органа работников учреждения.

9. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения с учетом перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 (Собрание законодательства

Российской Федерации, 2007, № 19, ст. 2356).

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы и на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам:

работников печатных средств массовой информации - в соответствии с приказом

Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации" (зарегистрирован Минюстом России 31 июля 2008 г., регистрационный № 12046);

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих - в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140);

общеотраслевых профессий рабочих - в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150), а также, в зависимости от разряда выполняемых работ - в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

11. По должностям работников учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, наименования которых соответствуют единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от сложности труда данных работников учреждения.

12. В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям.

13. В положении об оплате труда работников учреждения рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям.

При определении размера персонального повышающего коэффициента рекомендуется учитывать уровень профессиональной подготовки работника учреждения, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на определенный срок и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника учреждения. Применение персональных повышающих коэффициентов по занимаемой должности не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера, а также выплат компенсационного характера.

Размер выплат по персональным повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

14. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909, 2015, № 39, ст. 5401), в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки работников учреждения.

15. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Примерного положения.

16. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Примерного положения.

III. Выплаты компенсационного характера

17. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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.

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2013, № 52, ст. 6986) минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

19. 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.

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

20. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Соглашение о совмещении рекомендуется оформлять локальным актом с указанием совмещаемой должности (профессии), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в рублях или процентном отношении к окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии), а также срока, на который она устанавливается.

21. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

22. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

23. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640) минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

24. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2013, № 13, ст. 1559), а также в соответствии с разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 19 мая 2011 г. № 408н "О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите

государственной тайны" (зарегистрирован Минюстом России 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075).

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 5 настоящего Примерного положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором и не могут быть ниже таких выплат, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

IV. Выплаты стимулирующего характера

26. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ, в том числе за почетное звание, за знание и использование в работе иностранного языка;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

27. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 5 настоящего Примерного положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

В отношении каждого работника учреждения необходимо уточнить и конкретизировать в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установить зависимость размера вознаграждения от достижения индивидуальных и коллективных результатов труда.

28. Примерный перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения приведен в приложении к настоящему Примерному положению.

29. Финансирование выплат стимулирующего характера может осуществляться как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

30. Выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

рекомендуется устанавливать работникам учреждения в виде надбавки:

за интенсивность и напряженность работы, связанной с высокой загруженностью;

за добросовестное выполнение должностных обязанностей;

за выполнение особо важных и сложных заданий (работ);

за иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий (работ) осуществляется по итогам выполнения особо важных и сложных заданий (работ). Особо важными и сложными заданиями (работами) могут считаться:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение об установлении надбавки к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

С учетом фактических результатов работы работника учреждения и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

31. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать следующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ, и их рекомендуемые размеры:

за соблюдение сроков и обеспечение надлежащего качества выполнения работ - 0,3;

за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации" - 0,1;

за знание и использование в работе иностранного языка - 0,1 - 0,15.

32. Работникам учреждения может быть установлена надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет в следующих размерах:

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

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

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

33. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

При премировании по итогам работы учитываются показатели эффективности деятельности работников учреждения, указанные в трудовом договоре.

34. Выплата премий производится по решению руководителя учреждения:

руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам учреждения, непосредственно подчиненным руководителю учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения, по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальным работникам учреждения, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителя структурного подразделения учреждения.

35. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения.

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

36. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. 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; 2018, № 47, ст. 7262).

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

38. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размерах на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера

учреждения устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения.

39. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, выплачиваются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Примерного положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

40. Руководителю учреждения выплата стимулирующего характера (премия по итогам работы за год) выплачивается по решению МИД России, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

41. Руководителю учреждения на основании решения МИД России могут производиться иные выплаты, предусмотренные главой VI настоящего Примерного положения.

42. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с главой IV настоящего Примерного положения.

43. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения

44. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

45. Материальная помощь может выплачиваться работнику учреждения на основании заявления работника (в том числе в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью работника, тяжелым материальным положением) и приложения соответствующих документов.

46. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

47. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград МИД России).

Приложение

к Примерному положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Редакция журнала "Международная жизнь", находящегося в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства иностранных дел Российской Федерации

от 26 августа 2019 г. № 17690

Примерный перечень показателей эффективности деятельности работников федерального государственного бюджетного учреждения Редакция журнала "Международная жизнь", находящегося в ведении Министерства иностранных дел Российской Федерации

1. Показатели эффективности деятельности работников учреждения, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации

Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации
Высокое качество выполнения работ
Инициативность деятельности
Использование новых эффективных технологий в процессе работы
Высокое качество подготовки документов
Повышение работником профессиональной квалификации
Развитие имиджа учреждения

2. Показатели эффективности деятельности работников учреждения, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Внедрение современных механизмов управления
Обеспечение бесперебойной работы техники и оборудования
Использование новых эффективных технологий в процессе работы
Своевременная подготовка отчетной документации
Соблюдение сроков и порядка представления планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной, статистической и иной отчетности
Инициативность деятельности
Высокое качество подготовки документов
Повышение работником профессиональной квалификации

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждения, замещающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей общеотраслевых профессий рабочих

Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем
Использование новых эффективных технологий в процессе работы
Повышение работником профессиональной квалификации
Высокое качество выполнения работ
Инициативность деятельности