

Об условиях оплаты труда работников Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений

Статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3; N 30, ст. 3014, 3033; 2003, N 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1 (ч. I), ст. 27; N 13, ст. 1209; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52 (ч. 1), ст. 5

Постановление Министерства труда Российской Федерации от 14 марта 1997 г. N 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда" (Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации, 1997, N 5).

IV. Премирование и материальная помощь

25. В целях повышения социальной защищенности и материальной заинтересованности работников Службы в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей работникам выплачиваются премии, в том числе премии за основные результаты деятельности и единовременные премии, а также оказывается материальная помощь.

26. Порядок и условия премирования за основные результаты деятельности (категории работников, подлежащих премированию, периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работники не представляются к премированию, и размеры премий) определяются положениями о премировании, разработанными в соответствии с порядком премирования за основные результаты деятельности работников Службы, утвержденными лицами, исполняющими обязанности работодателя (приложение N 2 к настоящей Инструкции).

Единовременные премии выплачиваются за счет средств экономии фонда оплаты труда.

27. Материальная помощь оказывается в соответствии с положением об оказании материальной помощи (приложение N 3 к настоящей Инструкции).

28. Основанием для производства выплат, установленных в пункте 24 настоящей Инструкции, являются приказы лиц, исполняющих обязанности работодателей, с указанием в них размера этих выплат каждому работнику.

V. Фонд оплаты труда работников Службы

29. Фонд оплаты труда работников Службы, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, формируется в соответствии с порядком (приложение N 4 к настоящей Инструкции).

Приложение N 1

к Инструкции (подпункт 8.3)

ПРОТОКОЛ N ____

заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право работнику на получение надбавки за непрерывную работу _____

(наименование подразделения, войсковой части) " __ " _____ 20 __ г.

Комиссия в составе:

председателя комиссии _____

(фамилия и инициалы)

и членов комиссии: _____

(фамилии и инициалы) рассмотрела вопрос об установлении стажа работы, дающего право на

получение надбавки за непрерывную работу

_____ (фамилия, имя, отчество работника)

_____ (должность)

_____ (наименование подразделения, войсковой части)

Проверив трудовую книжку (военный билет) _____

(фамилия и инициалы работника) а также документы, подтверждающие стаж работы (службы), дающий право на получение надбавки _____

(наименование документов) _____ комиссия

установила, что указанными документами подтверждается следующий стаж работы: +-----

-----+ |Организация, работа| Должность | Дата (число, месяц, год) | |или
служба в которой| +-----| |засчитывается в стаж| | | |для выплаты надбавки| |с
какого времени|по какое время| |за непрерывную работу| | | +-----+-----+-----+-----+
-----| +-----+

Итого на " __ " _____ 20__ г.

Стаж работы, дающий право _____

(фамилия, имя, отчество) на получение надбавки за непрерывную работу, по состоянию на

" __ " _____ 20__ г. устанавливается _____ лет

(прописью) _____ месяцев _____ дней.

(прописью) (прописью)

Председатель комиссии _____

(подписи) (инициалы и фамилия)

Члены комиссии: _____

(подписи) (инициалы и фамилии)

М. П.

Приложение N 2

к Инструкции (пункт 26)

П О Р Я Д О К премирования за основные результаты деятельности работников Службы

1. Премирование работников Службы производится в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее подразделение Службы (конкретного работника), своевременном и добросовестном исполнении своих трудовых функций, повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

2. На премирование работников Службы предусматриваются средства в размере трех месячных фондов оплаты труда в год по всем должностям работников, предусмотренным штатами (штатными расписаниями).

3. Премирование работников производится, как правило, по результатам работы за месяц.

4. Основными показателями премирования являются:

результаты работы подразделения Службы (при премировании руководителей подразделений из числа работников);

успешное и добросовестное исполнение работниками трудовой функции;

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

Перечисленные показатели премирования и порядок начисления премии могут быть уточнены и

конкретизированы в положениях о премировании работников, утверждаемых лицами,

исполняющими обязанности работодателя, в соответствии с трудовым законодательством

Российской Федерации и настоящим Порядком.

5. Премирование работников производится ежемесячно за прошедший месяц одновременно с

выплатой заработной платы в следующих размерах:

а) по должностям руководителей, специалистов и технических исполнителей - до 25 процентов тарифной ставки (оклада);

б) по должностям рабочих - до 40 процентов тарифной ставки (оклада);

в) работникам автотранспортных подразделений Службы:

по должностям водителей грузовых автомобилей и автобусов - до 75 процентов месячного заработка, исчисленного из тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время с учетом повышений (увеличений), надбавок и компенсационных доплат, за исключением надбавки за непрерывную работу в Службе;

по должностям водителей легковых, санитарных автомобилей и автомобилей скорой помощи - до 40 процентов месячного заработка, исчисленного из тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время с учетом повышений (увеличений), надбавок и компенсационных доплат, за исключением надбавки за непрерывную работу в Службе;

по должностям рабочих - до 90 процентов месячного заработка, исчисленного из тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время с учетом повышений (увеличений), надбавок и компенсационных доплат, за исключением надбавки за непрерывную работу в Службе;

по должностям руководителей, специалистов и технических исполнителей - до 75 процентов месячного заработка, исчисленного из тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время с учетом повышений (увеличений), надбавок и компенсационных доплат, за исключением надбавки за непрерывную работу в Службе.

6. Отдельным работникам за высокие достижения в труде размер премии может быть увеличен в пределах средств, выделяемых на премирование, и максимальными размерами не ограничивается.

7. Основанием для выплаты премии является приказ лица, исполняющего обязанности работодателя, с указанием конкретного размера премии (в процентах к тарифной ставке (окладу), установленной с учетом увеличений и повышений, предусмотренных действующими условиями оплаты труда, или в рублях) каждому работнику.

Решением должностного лица, указанного в абзаце первом настоящего пункта, работник может не премироваться или ему может быть снижен размер премии по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовой функции.

8. Работникам, уволенным с работы по одному из оснований, предусмотренных пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия за работу в отчетный период не выплачивается.

Приложение N 3

к Инструкции (пункт 27)

П О Л О Ж Е Н И Е об оказании материальной помощи

1. Работникам один раз в календарном году, как правило при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, оказывается материальная помощь в размере двух тарифных ставок (окладов).

2. Решение об оказании материальной помощи принимается лицом, исполняющим обязанности работодателя (или уполномоченным им лицом), на основании заявления работника и оформляется соответствующей резолюцией на заявлении.

3. При определении суммы материальной помощи в расчет принимается тарифная ставка (оклад), получаемая работником на дату принятия соответствующего решения лицом, исполняющим обязанности работодателя (или уполномоченным им лицом).

В случаях повышения тарифной ставки (оклада) в целом по Службе или перевода работника на должность с большей тарифной ставкой (окладом) доначисление выплаченных сумм материальной

помощи производится, если повышение тарифной ставки (оклада) или перевод имели место ранее даты принятия решения об оказании материальной помощи.

4. Материальная помощь не оказывается:

работникам, принятым на работу в Службу по совместительству;

работникам, заключившим со Службой срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

работникам, выполняющим сезонные работы;

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, уволенным из Службы и получившим материальную помощь в текущем календарном году, вновь принятым в этом же году в Службу;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если указанным работникам материальная помощь уже была выплачена в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

5. Работникам Службы помимо материальной помощи, предусмотренной пунктом 1 настоящего Положения, может выплачиваться дополнительная материальная помощь в случаях:

а) смерти близких родственников на основании свидетельства о смерти в размере до четырех тарифных ставок (окладов);

б) при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении - в размере до двух тарифных ставок (окладов);

в) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других) - в размере до четырех тарифных ставок (окладов);

г) острой необходимости на основании подтверждающих документов - в размере до двух тарифных ставок (окладов);

д) в иных случаях, обусловленных тяжелым материальным положением работника (его семьи), - в размере до двух тарифных ставок (окладов).

В отдельных случаях начальник Службы может принимать решение о выплате дополнительной материальной помощи в других размерах.

6. Решение о выплате дополнительной материальной помощи принимается на основании согласованного с непосредственным начальником мотивированного заявления работника на имя лица, исполняющего обязанности работодателя, и оформляется соответствующей резолюцией на заявлении.

7. Дополнительная материальная помощь выплачивается исходя из тарифной ставки (оклада) на день выплаты.

Приложение N 4

к Инструкции (пункт 29)

П О Р Я Д О К

формирования фонда оплаты труда работников Службы,

оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной

сетки по оплате труда работников федеральных

государственных учреждений

1. Настоящий Порядок применяется для формирования фонда оплаты труда работников Службы, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (далее - работники).

2. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатов,

утвержденных и зарегистрированных штатных расписаний.

3. В зависимости от периода, на который производится планирование денежных средств на оплату труда работников, в составе сметы расходов Службы начальником Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации утверждается годовой, полугодовой или квартальный фонд оплаты труда работников.

4. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатами, утвержденными и зарегистрированными штатными расписаниями.

В тех случаях, когда фактические объемы работ меньше, чем объемы работ, на которые рассчитана штатная численность, фонд оплаты труда работников определяется исходя из численности работников, необходимых для выполнения фактического объема работ.

При изменении численности работников в течение года вследствие перехода Службы (подразделений Службы) на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

Если в разрешенных случаях работники замещают воинские должности, то в расчет включается фактическая численность по укомплектованным работниками соответствующим должностям;

б) тарифные ставки (оклады) по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (далее - Единая тарифная сетка):

тарифицируемые в пределах нескольких диапазонов разрядов оплаты труда - по максимальному тарифному разряду (в пределах диапазона) Единой тарифной сетки, предусмотренных по этим должностям (профессиям) тарифно-квалификационными характеристиками;

с учетом оплаты труда по 9 и 10 тарифным разрядам по профессиям высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, установленным в порядке, предусмотренном пунктом 2 Инструкции, утвержденной настоящим приказом (далее - Инструкция).

В расчет фонда оплаты труда принимаются тарифные ставки (оклады) с учетом их увеличений и повышений, предусмотренных действующими условиями оплаты труда, исчисленные в порядке, установленном пунктом 4 Инструкции;

в) надбавки, компенсационные доплаты и другие выплаты, предусмотренные действующими условиями оплаты труда, оплата труда, выплачиваемая за время сборов, выполнения государственных и общественных обязанностей, повышения квалификации, обследования в медицинских учреждениях, учебных отпусков и другие выплаты, предусмотренные действующими условиями оплаты труда - из расчета фактически выплачиваемых сумм на день формирования фонда оплаты труда работников;

г) денежные средства на выплаты стимулирующего характера - премирование, включающее премии за основные результаты деятельности и единовременные премии; за высокую результативность работы, за особые условия работы; оказание материальной помощи - из расчета шестимесячного фонда оплаты труда в год.

Этот фонд исчисляется от сумм, определенных в соответствии с подпунктами "б" и "в" настоящего пункта;

д) денежные средства на выплату единовременного денежного вознаграждения за добросовестное исполнение служебных обязанностей по итогам календарного года - из расчета двух тарифных ставок (окладов) в год.

5. Месячный фонд оплаты труда Службы формируется путем суммирования фондов тарифных ставок (окладов), надбавок, компенсационных доплат, денежных средств, направляемых на выплату единовременного денежного вознаграждения по итогам календарного года, премий и материальной помощи в расчете на месяц (подпункты "б" + "в" + "г" + "д" пункта 4 настоящего Порядка).

6. В зависимости от периода, на который производится планирование оплаты труда, месячный фонд оплаты труда работников, исчисленный в соответствии с пунктом 5 настоящего Порядка, умножается на 12, на 6 или 3 и определяется, соответственно, годовой, полугодовой или квартальный фонд оплаты труда работников.

7. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется Планово-финансовым управлением Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации при проверке представленной Службой в установленном порядке на утверждение сметы расходов Службы на очередной календарный год, при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности Службы.
