

О системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений

Приказ · № 31 · от 20.08.2008 · Главное управление специальных программ Президента · Утратил силу

Приказ Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20.08.2008 г. № 31 (Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 2008 г., № 39)

П Р И К А З

Главного управления специальных программ
Президента Российской Федерации
от 20 августа 2008 г. N 31

О системе оплаты труда гражданского персонала Службы
специальных объектов при Президенте Российской Федерации
и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений

Зарегистрирован Минюстом России 11 сентября 2008 г.
Регистрационный N 12266

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, подведомственных федеральным органам 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 и ввести в действие с 1 декабря 2008 г.

прилагаемые:

Положение о системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений (приложение N 1);

размеры окладов (тарифных ставок) гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений (приложение N 2).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего приказа, осуществлять за счет и в пределах средств, выделяемых на оплату труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений.

3. Начальнику Службы специальных объектов при Президенте

Российской Федерации привести свои правовые акты в соответствие с настоящим приказом.

4. Признать утратившими силу с 1 декабря 2008 г. приказы начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации согласно прилагаемому Перечню (приложение N 3).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника Планово-финансового управления Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации.

Начальник Главного управления А.Царенко

Приложение N 1

П О Л О Ж Е Н И Е

о системе оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации (далее именуется - Служба) и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений (далее именуются - работники, если не оговорено особо).

Система оплаты труда включает размеры окладов и тарифных ставок (далее именуются - оклады, если не оговорено особо), условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок утверждения штатных расписаний гражданского персонала, порядок формирования и использования фонда оплаты труда, размеры и порядок направления средств, поступающих от приносящей доход деятельности на осуществление выплат стимулирующего характера.

2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей системой 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, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Трудовые отношения между работниками и работодателями (начальником Службы, начальниками структурных подразделений Службы, имеющими право издания приказов по личному составу, руководителями подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждений)

регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Порядок утверждения штатных расписаний
гражданского персонала Службы и подведомственных
ей федеральных бюджетных учреждений

4. Штатные расписания работников структурных подразделений
Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений в
пределах установленной численности гражданского персонала
утверждаются начальником Службы.

5. При утверждении штатных расписаний гражданского персонала
Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений
определение наименований должностей руководителей, специалистов и
других служащих (далее именуются - служащие, если не оговорено
особо) производится по наименованиям должностей, указанным в Едином
квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов
и служащих (далее именуется - ЕКС).

Определение наименований профессий рабочих, учреждаемых в
Службе и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждениях,
производится по наименованиям профессий рабочих, указанным в Едином
тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих
(далее именуется - ЕТКС).

6. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и
квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик
определяется аттестационной комиссией Службы (структурного
подразделения Службы), подведомственного ей федерального бюджетного
учреждения.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы,
установленных требованиями к квалификации в ЕКС, но обладающие
достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в
полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по
рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут
быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица,
имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7. В соответствии с ЕТКС производятся тарификация работ,
присвоение квалификационных разрядов рабочим, а также составляется
программа по подготовке и повышению квалификации рабочих.

Тарификация работ производится на основе
тарифно-квалификационных характеристик, при этом тарифицируемая
работа сопоставляется с соответствующими работами, описанными в
тарифно-квалификационных характеристиках, и с типовыми примерами
работ, помещенными в ЕТКС или дополнительных перечнях примеров
работ, утвержденных в установленном порядке.

Для присвоения рабочим квалификационных разрядов создаются
квалификационные комиссии.

8. Учрежденные в Службе и подведомственных ей федеральных

бюджетных учреждениях должности служащих, профессии рабочих подлежат отнесению к соответствующим профессиональным квалификационным группам, группам профессий рабочих и должностей служащих, сформированным с учетом сферы деятельности, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

9. После определения квалификационной группы и квалификационного уровня в этой группе по конкретной должности служащего (профессии рабочего) определяется размер оклада по ней, утвержденный в приложении N 2 к настоящему приказу.

Должностные оклады руководителей подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются в порядке, установленном в главе VIII настоящего Положения.

III. Общий порядок определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящей системой оплаты труда в процентах от оклада

10. Предусмотренные настоящей системой оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах от оклада, определяются в следующем порядке:

а) работникам, имеющим право на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в виде повышений (увеличений) оклада, оклад повышается на процент повышения (увеличения). В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад;

б) работникам, имеющим право на другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера (надбавки, доплаты, вознаграждения, премии, единовременные выплаты), размеры этих выплат определяются от оклада, исчисленного в соответствии с подпунктом "а" настоящего пункта.

IV. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений

11. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях,

утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), устанавливаются виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений, поименованные в подпунктах 11.1 и 11.2 настоящего пункта.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в пределах ассигнований, выделяемых Службе на выплату заработной платы гражданскому персоналу, на основании приказов работодателя. В приказе об установлении компенсационной и (или) стимулирующей выплаты указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости - и период, на который она устанавливается.

11.1. Выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: повышение окладов работникам медицинских подразделений Службы, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, - в размерах от 15 до 60 процентов оклада; доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - в размере до 24 процентов оклада; надбавка за особые условия работы - в размере до 50 процентов оклада;

б) 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): доплата работникам за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - в размере до 100 процентов оклада отсутствующего работника; доплата работникам за работу в ночное время - в размере 35 процентов часового оклада; доплата рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном) - в размере до 25 процентов оклада; надбавка работникам за работу в закрытом (обособленном) военном городке, расположенном на территории режимных объектов Службы, - в размере 25 процентов оклада; повышение оклада водителям за работу в г. Москве - в размере 10 процентов оклада; повышение оклада водителям автотранспортных подразделений за оперативное обеспечение (на оперативных и персональных машинах)

Службы - в размере 20 процентов оклада;
повышение оклада учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, - в размере до 20 процентов оклада;
повышение оклада учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - в размере 20 процентов оклада;
повышение оклада работникам в коррекционных классах (группах) для обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений с отклонениями в развитии или нуждающихся в длительном лечении - в размере 20 процентов оклада;
доплата за проверку письменных работ работникам образовательных учреждений - в размере до 15 процентов оклада;
доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) образовательных учреждений - в размере 10 процентов оклада;
доплата за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) образовательных учреждений - в размере до 25 процентов оклада;
доплата за проведение внеклассной работы в образовательных учреждениях - в размере до 25 процентов оклада;
доплата за работу с библиотечным фондом учебников в образовательных учреждениях - в размере до 20 процентов оклада;
вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в образовательных учреждениях - в размере 1000 рублей;
в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:
надбавка работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый допуск, - в размере от 5 до 75 процентов оклада;
надбавка работникам структурных подразделений по защите государственной тайны за стаж работы в указанных структурных подразделениях - в размере до 20 процентов оклада;
надбавка работникам, занятым на шифровальной и дешифровальной работе, за стаж указанной работы - в размере до 30 процентов оклада.

11.2. Выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение служебных обязанностей по итогам календарного года;
надбавка за высокую результативность работы;
б) выплаты за качество выполняемых работ:
надбавка водителям транспортных средств категорий "D" и "E";
надбавка работникам за ведение учета и хранение оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ, ведение бюджетного учета;
надбавка за сложность и важность выполняемых работ;
надбавка за ученую степень и (или) ученое звание;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка работникам за непрерывную работу в Службе и в подведомственных ей федеральных бюджетных учреждениях;
надбавка работникам медицинских подразделений Службы за непрерывную работу в этих подразделениях;

г) премиальные выплаты по итогам работы - за основные результаты деятельности и единовременные премии - выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников в процентах от окладов и предельными размерами не ограничиваются.

12. Работникам Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений производятся иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера (не поименованные в настоящем разделе), установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в размерах, порядке и на условиях, установленных этими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

V. Порядок установления выплат компенсационного характера

13. Выплаты компенсационного характера, указанные в подпункте 11.1 настоящего Положения, производятся в пределах ассигнований, выделяемых Службе и подведомственным ей федеральным бюджетным учреждениям на выплату заработной платы работникам, на основании приказов работодателя.

13.1. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест.

13.2. В связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда размеры окладов работникам медицинских подразделений Службы повышаются на 15-60 процентов оклада. Должности (профессии) работников, оклады которых повышаются в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, и размеры повышения определяются начальником Службы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Иным работникам медицинских подразделений Службы, должности которых не отнесены к должностям работников, предусмотренным в абзаце втором настоящего подпункта, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы, предусмотренной абзацем первым настоящего подпункта, оплата труда производится за фактически отработанное время с учетом повышения за работу в особых условиях.

13.3. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, доплата к окладам устанавливается в следующих размерах:

при работах с тяжелыми и вредными условиями труда - в размере до 12 процентов оклада;

при работах с опасными и иными особыми условиями труда - в

размере до 24 процентов оклада.

Указанная доплата производится при условии, что работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на этих работах.

13.4. Надбавка за особые условия работы устанавливается работникам Службы, исполнение должностных (функциональных) обязанностей которых связано с обеспечением функционирования спецобъектов.

Основаниями для установления надбавки являются:
выполнение работником трудовой функции в условиях, отличающихся от нормальных (особые сложность, важность и режим обеспечения функционирования спецобъектов);
компетентность работника при принятии управленческих решений, ответственность работника в работе по поддержанию высокого качества обеспечения функционирования спецобъектов.

Основания установления надбавки указываются в приказе об установлении надбавки.

По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику надбавки является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

13.5. Доплата работникам за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится:

за совмещение профессий (должностей), то есть за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность). При этом замещающий работник не должен являться штатным заместителем отсутствующего работника;

за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемой работы, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы

по такой же профессии (должности).

Работнику за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ выплачивается компенсационная доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности), но не более 100 процентов оклада отсутствующего работника.

Доплата не производится в случае, когда работа по совмещаемой должности обусловлена трудовым договором.

Дополнительные условия установления доплаты могут быть предусмотрены в коллективном договоре.

13.6. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

13.7. Рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном) с численностью рабочих до 10 человек производится доплата в размере 15 процентов оклада, а свыше 10 человек - 25 процентов оклада.

Звеньевым доплата устанавливается за руководство звеном в размере 50 процентов соответствующей доплаты бригадиру.

Бригада (звено) создается на основании приказа работодателя, которым назначается бригадир (звеньевой) и ему устанавливается размер надбавки.

Мастерам, начальникам участков, специалистам, возглавляющим бригаду без освобождения от основной работы, доплата за руководство бригадой не производится.

13.8. Выплаты компенсационного характера работникам образовательных учреждений, установленные абзацами восьмым - семнадцатым подпункта "б" подпункта 11.1 настоящего Положения, производятся на основании приказов руководителей этих учреждений в пределах фонда оплаты труда.

13.9. Надбавка за работу в закрытом (обособленном) военном городке, расположенном на территории режимных объектов Службы, подлежит выплате работникам подразделений Службы, на которых в соответствии с действующими условиями труда возложено выполнение трудовой функции непосредственно на территории указанных городков. Работникам, принятым на работу по совместительству, выплата надбавки производится в случае, если основное место работы находится за пределами указанных городков.

13.10. Водителям структурных подразделений Службы, работающим в г. Москве (для водителей структурных подразделений Службы, дислоцированных за пределами г. Москвы, за фактически отработанное в этом городе время на основании путевых документов), производится повышение окладов в размере 10 процентов.

13.11. Водителям автотранспортных подразделений Службы за оперативное обеспечение (на оперативных и персональных машинах) Службы производится повышение оклада в размере 20 процентов. Персональный список водителей, имеющих право на повышение окладов в соответствии с настоящим пунктом, с указанием закрепленных за ними оперативных и (или) персональных машин утверждается начальником Службы.

13.12. Работникам Службы, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, подлежит выплата надбавка, размер которой устанавливается в процентах от оклада в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

Допущенными к государственной тайне на постоянной основе считаются работники, имеющие оформленный в установленном законом порядке доступ к сведениям соответствующей степени секретности и на которых возложена обязанность постоянно работать со сведениями, составляющими государственную тайну, в силу своих должностных (функциональных) обязанностей.

Под постоянной работой со сведениями, составляющими государственную тайну, понимается работа с этими сведениями независимо от порядка и условий их получения (посещение специальных объектов Службы и приравненных к ним сооружений (помещений), в виде письменного (электронного) документа, при использовании технических средств, в процессе обучения, на совещаниях и в иных случаях), а также ее продолжительности и периодичности в течение года.

13.12.1. Надбавка устанавливается к окладам в следующих размерах:

при работе со сведениями, составляющими государственную тайну, затрагивающими интересы Службы в целом, имеющими степень секретности:

"особой важности" - от 65 до 75 процентов;

"совершенно секретно" - от 40 до 50 процентов;

"секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - от 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - от 5 до 10 процентов;

при работе со сведениями, составляющими государственную тайну, затрагивающими интересы трех и более структурных подразделений Службы, имеющими степень секретности:

"особой важности" - от 50 до 70 процентов;

"совершенно секретно" - от 35 до 45 процентов;

"секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - от 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - от 5 до 10 процентов;

при работе со сведениями, составляющими государственную тайну,

затрагивающими интересы менее трех структурных подразделений Службы, имеющими степень секретности:

"совершенно секретно" - от 30 до 40 процентов;

"секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - от 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - от 5 до 10 процентов.

13.12.2. Размер надбавки устанавливается исходя из объема сведений, составляющих государственную тайну, к которым работник имеет доступ, интенсивности работы с особой важности, совершенно секретными или секретными документами, ознакомления со сведениями, составляющими государственную тайну, при посещении организаций, с которыми взаимодействует Служба (структурное подразделение Службы), а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

13.12.3. Выплата надбавки производится на основании приказа начальника Службы (начальников структурных подразделений Службы, имеющих право издания приказов по личному составу).

Приказ издается не реже одного раза в год на основании рапортов соответствующих руководителей с указанием данных об объеме сведений, составляющих государственную тайну, к которым работник имеет доступ, а также размера надбавки.

Проекты приказов о выплате надбавок согласовываются с режимно-секретным и финансовым органами Службы (режимно-секретными и финансовыми органами структурных подразделений Службы).

В приказе указываются фамилия, имя и отчество работника, замещаемая им должность (согласно номенклатуре должностей, подлежащих оформлению на допуск), номер, число, месяц, год допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, и размер надбавки в процентах.

13.13. Работникам, замещающим должности в структурных подразделениях Службы по защите государственной тайны, дополнительно к надбавке, указанной в подпункте 13.12 настоящего Положения, подлежит выплата надбавка за стаж работы в указанных структурных подразделениях (далее в настоящем подпункте именуется - надбавка). Указанная надбавка устанавливается в процентах от оклада в следующих размерах:

+-----+	
При стаже работы	Размер надбавки в процентах к окладу
+-----	
от 1 года до 5 лет	10
+-----	
от 5 до 10 лет	15
+-----	
от 10 лет и выше	20
+-----+	

13.13.1. Структурные подразделения по защите государственной тайны и должности специалистов, на которые согласно должностным

(функциональным) обязанностям возложена защита государственной тайны, определяются начальником Службы.

13.13.2. При исчислении стажа работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны следует учитывать только подтвержденный документально стаж работы (службы) в указанных подразделениях независимо от того, в каком органе государственной власти, органе местного самоуправления, воинской части или иной организации работал (служил) работник.

При этом в стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны не засчитываются перерывы в работе в этих подразделениях.

13.14. Надбавка к окладу за работу на шифровальной и дешифровальной работе (далее именуется - работа с шифрами) устанавливается работникам, замещающим в Службе, структурных подразделениях Службы должности, по которым предусмотрена указанная работа, в следующих размерах:

+-----+		
Общий стаж работы с шифрами Размер надбавки (в процентах) к		
окладу в сетях шифровальной сети		
+-----		
1 класса 2 класса		
+-----+-----+-----		
до 3 лет 15 5		
+-----+-----+-----		
от 3 до 6 лет 20 10		
+-----+-----+-----		
от 6 лет и более 30 20		
+-----+		

Должности работников в Службе, структурных подразделениях Службы, по которым предусмотрена работа с шифрами, определяются начальником Службы.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, исчисляется соответствующими кадровыми и финансовыми органами с составлением заключения, которое утверждается заместителем начальника Службы (по безопасности), начальниками структурных подразделений Службы.

VI. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, а также их размеры

14. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпункте 11.2 настоящего Положения, производятся в пределах ассигнований, выделяемых Службе и подведомственным ей федеральным бюджетным учреждениям на выплату заработной платы работникам, на основании приказов работодателя.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

14.1. Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное

исполнение служебных обязанностей по итогам календарного года (далее именуется - единовременное вознаграждение) в размере двух окладов выплачивается работникам Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений, в том числе принятым на работу на условиях совместительства, в целях обеспечения материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении служебных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы, за исключением:

работников, выполняющих временные и сезонные работы;
работников, выполняющих работу на условиях почасовой оплаты;
работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
работников, увольняемых по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5-11 статьи 81 и пунктами 4 и 8 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.1.1. Основными критериями для определения размера единовременного вознаграждения, подлежащего выплате работнику, являются:

добросовестное выполнение работником трудовой функции, определенной трудовым соглашением, обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по замещаемой им должности;
соблюдение действующих в Службе (структурном подразделении Службы), в подведомственном Службе федеральном бюджетном учреждении правил внутреннего трудового распорядка;
соблюдение требований охраны труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера единовременного вознаграждения применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

14.1.2. Выплата единовременного вознаграждения производится в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом, исходя из размеров окладов, установленных на 1 декабря календарного года, за который производится выплата единовременного вознаграждения.

На основании ходатайства начальника Службы по решению начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации (далее именуется - ГУСП) выплата единовременного вознаграждения может быть произведена в декабре календарного года, за который оно подлежит выплате.

14.1.3. Работникам при исчислении времени работы в текущем году при выплате единовременного вознаграждения учитываются периоды нахождения на лечении, в служебных командировках, в отпусках (кроме отпусков, предоставляемых без сохранения заработной платы, и отпусков по уходу за ребенком).

Работникам, проработавшим неполный календарный год, единовременное вознаграждение выплачивается пропорционально отработанным полным календарным месяцам в году увольнения (приема на работу) в размере 1/12 двухмесячного оклада за каждый полный

календарный месяц работы.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделю), размер единовременного вознаграждения устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному времени.

14.1.4. Работодатель имеет право снижать размер либо лишать работника единовременного вознаграждения полностью за конкретные производственные упущения или нарушения трудовой дисциплины. Снижение размера единовременного вознаграждения или его лишение оформляется приказом работодателя с обязательным указанием причины.

Не использованные по этим причинам средства могут направляться на увеличение размера этого единовременного вознаграждения другим наиболее отличившимся работникам.

14.2. Работникам (в том числе работающим по совместительству) может производиться выплата надбавки за высокую результативность работы (далее в настоящем подпункте именуется - надбавка) в размере до 100 процентов оклада.

14.2.1. Основными критериями для определения размера устанавливаемой работнику надбавки являются:

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности Службы (структурных подразделений Службы, федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Службе);

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

14.3. Надбавка водителям транспортных средств категорий "D" и "E" устанавливается к окладу в следующих размерах:

имеющим категорию "D", - до 15 процентов оклада;

имеющим категорию "E", - до 25 процентов оклада.

14.3.1. Основными критериями для определения размера надбавки, подлежащей выплате водителю, являются:

соблюдение правил дорожного движения, отсутствие

дорожно-транспортных нарушений по вине водителя;

соблюдение правил содержания, эксплуатации и технического

обслуживания транспортных средств и гаражного оборудования;

соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

соблюдение требований охраны труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями.

Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям водителей.

14.4. Надбавка за ведение учета и хранение оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ в размере до 30 процентов оклада устанавливается работникам, непосредственно занятым учетом и хранением оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ на объектах их хранения (складах) Службы, структурных подразделений Службы.

14.4.1. Основными критериями для определения размера надбавки являются:

хранение оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ в условиях, обеспечивающих безопасность, сохранность и исключающих доступ к нему посторонних лиц;

соблюдение установленного порядка приема оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ на хранение, их передачи и оформления необходимых документов;

обеспечение установленного режима внутри хранилища (склада) оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ;

размещение оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ в местах их хранения в соответствии с установленными требованиями.

Начальник Службы (начальники структурных подразделений Службы) по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

14.4.2. Должности работников в Службе, структурных подразделениях Службы и в подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждениях, при замещении которых работникам может быть установлена надбавка за ведение учета и хранение оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ, определяются начальником Службы.

14.5. Надбавка за ведение бюджетного учета в размере до 30 процентов оклада может быть установлена работникам (в том числе работающим по совместительству), непосредственно занятым ведением бюджетного учета.

14.5.1. Основными критериями для определения размера надбавки являются:

своевременная и качественная регистрация документально подтвержденных финансово-хозяйственных операций на счетах бюджетного учета в соответствии с рабочим планом счетов;

своевременное и качественное оформление первичных учетных документов и передача их в установленные сроки для отражения в бюджетном учете;

обработка данных о хозяйственных операциях на основе первичных учетных документов, составление сводных регистров (журналов и др.);

подготовка установленных форм отчетности по бюджетному учету, своевременное представление установленной отчетности довольствующему финансовому органу.

Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

14.5.2. Должности работников в Службе, структурных подразделениях Службы и в подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждениях, при замещении которых работникам может быть установлена надбавка за ведение бюджетного учета, определяются начальником Службы.

14.6. Надбавка за сложность и важность выполняемых работ в размере до 25 процентов оклада устанавливается работникам (в том числе работающим по совместительству) Службы, структурных подразделений Службы, подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждений.

14.6.1. Основными критериями для определения размера надбавки являются:

выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ в ограниченные сроки;

точное выполнение инструкций и распоряжений руководства в ситуациях повышенной сложности и ответственности;

умение в рамках уставленных нормативных правовых актов, инструкций и положений вырабатывать наиболее оптимальные решения; уровень квалификационной подготовки (присвоенный рабочему квалификационный разряд);

наличие у работников государственных (ведомственных) наград, знаков отличия, полученных за личный вклад в обеспечение деятельности Службы, структурных подразделений Службы, и высоких показателей в труде.

Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

14.7. Работникам (в том числе работающим по совместительству) Службы, структурных подразделений Службы, подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждений выплачиваются надбавки за ученую степень и (или) ученое звание (далее в настоящем пункте именуется - надбавка) в следующих размерах:

имеющим ученую степень кандидата наук, - 10 процентов оклада;

имеющим ученую степень доктора наук, - 25 процентов оклада;

имеющим ученое звание доцента, - 10 процентов оклада;

имеющим ученое звание профессора, - 25 процентов оклада.

Выплата указанных надбавок работникам, имеющим несколько ученых степеней и (или) ученых званий, производится за одну ученую степень и одно ученое звание, для которых предусмотрен наибольший размер соответствующей надбавки.

14.7.1. В соответствии с пунктом 5 Положения о порядке присвоения ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2002 г. N 194 "Об утверждении Положения о порядке присвоения ученых званий"<1> (далее - Положение о порядке присвоения ученых званий), присвоенное ранее ученое звание старшего научного сотрудника соответствует ученому званию доцента по специальности.

14.7.2. Выплата надбавок производится:

- а) работникам, имеющим ко дню начала работы ученую степень и (или) ученое звание, - со дня начала работы;
- б) работникам, которым ученая степень присуждена в период выполнения трудовой функции, в том числе и впервые, - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени в порядке, установленном пунктом 41 Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней"<2> (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее именуется - Высшая аттестационная комиссия) решения о присуждении ученой степени доктора наук; с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук);
- в) работникам, которым ученое звание присвоено в период выполнения трудовой функции, в том числе впервые, - с даты вступления в силу решения о присвоении ученого звания в порядке, установленном пунктом 27 Положения о порядке присвоения ученых званий (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присвоении ученого звания профессора или доцента по специальности; с даты принятия Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки решения о присвоении ученого звания профессора или доцента по кафедре).

14.7.3. Основанием для установления надбавок являются копии документов о присуждении ученой степени и (или) присвоении ученого звания<3>.

Выплата надбавок оформляется приказами работодателя.

14.7.4. Выплата надбавок прекращается:

- а) со дня предоставления работнику отпуска по уходу за ребенком и других отпусков без сохранения заработной платы;
- б) со дня принятия Высшей аттестационной комиссией решения о лишении работника ученой степени, ученого звания профессора по специальности или доцента по специальности (со дня принятия Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки решения о лишении работника ученого звания профессора по кафедре или доцента по кафедре). В этом случае выплата надбавок прекращается на основании приказов работодателей.

14.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству) Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений в целях их материальной заинтересованности в длительной и непрерывной

работе подлежит выплата надбавка за непрерывную работу в Службе, в федеральных бюджетных учреждениях, подведомственных Службе, в следующих размерах:

+-----+	
Стаж непрерывной работы в Службе Размер надбавки в процентах	
и подведомственных ей федеральных от оклада	
бюджетных учреждений	
+-----+	
от 1 года до 2 лет 5	
+-----+	
от 2 до 3 лет 10	
+-----+	
от 3 до 5 лет 15	
+-----+	
от 5 до 10 лет 20	
+-----+	
от 10 до 15 лет 30	
+-----+	
15 лет и более 40	
+-----+	

Выплата надбавки не производится работникам, с которыми в установленном порядке заключены срочные трудовые договоры на время выполнения временных (до двух месяцев) работ и (или) сезонных работ.

В непрерывный стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются следующие периоды:

- а) периоды непрерывной работы на должностях работников Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений;
- б) периоды нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел) по контракту военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу на должности работников Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий и гражданам, общая продолжительность военной службы (службы в органах внутренних дел) которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- в) периоды работы в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, в которых федеральным законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба (далее именуются - воинские формирования), если перерыв между днем увольнения из указанных воинских формирований и днем поступления на работу на должности работников Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений не превысил шести месяцев;
- г) периоды государственной службы и иные периоды замещения

должностей, включаемых (засчитываемых) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 19 ноября 2007 г. N 1532 "Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрения за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, N 48 (ч. II), ст. 5949), если перерыв между днем увольнения с указанной службы и днем поступления на работу на должности работников Службы, подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений не превысил шести месяцев;

д) периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) в Службе, подведомственном ей федеральном бюджетном учреждении, а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе или при переводе на другую работу;

е) периоды отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

14.8.1. При поступлении на работу на должности работников Службы, подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений при отсутствии во время перерыва другой работы стаж работы сохраняется в следующих случаях:

при поступлении на работу не позднее одного месяца:

- а) со дня увольнения с должностей работников Службы, подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений;
- б) после прекращения обстоятельств, вызвавших увольнение с должностей работников Службы, подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

При поступлении на работу не позднее трех месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией подразделения Службы, подведомственного ей федерального бюджетного учреждения либо сокращением численности или штата работников подразделения Службы, подведомственного ей федерального бюджетного учреждения.

14.8.2. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, если перерыву непосредственно предшествовала работа на должностях работников Службы, подведомственного ей федерального бюджетного учреждения:

а) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в Службе, подразделениях Службы, подведомственных ей федеральных бюджетных учреждениях;

б) женам (мужьям) военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, увольняющимся по собственному желанию с должностей работников Службы, подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений в связи с переводом военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность либо их переездом к новому месту жительства в связи с увольнением с военной службы (из органов внутренних дел).

14.8.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктом 14.8.1 настоящего Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на получение надбавки, не включаются.

14.8.4. Периоды работы (продолжительность государственной гражданской, военной и правоохранительной службы), включаемые в соответствии с настоящим Положением в непрерывный стаж работы, дающий право на получение надбавки, суммируются.

Иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности, в порядке исключения могут включаться в непрерывный стаж работы, дающий право на получение надбавки, на основании решения начальника Службы.

14.8.5. Надбавка работникам за непрерывную работу в Службе, подведомственных ей федеральных бюджетных учреждениях, а также стаж непрерывной работы, дающий право на ее получение, устанавливаются приказом работодателя на основании решения комиссии по установлению трудового стажа (далее именуется - комиссия).

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, членами комиссии и заверяется гербовой печатью Службы (структурного подразделения Службы), подведомственного Службе федерального бюджетного учреждения.

Протокол заседания комиссии хранится в кадровом органе Службы (структурного подразделения Службы), федерального бюджетного учреждения, подведомственного Службе.

Выписка из протокола заседания комиссии оформляется отдельно на каждого работника и передается в соответствующий финансовый орган.

Основным документом для определения непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка (военный билет).

В подтверждение непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки, работником могут быть представлены на рассмотрение комиссии другие документы, подтверждающие этот стаж.

14.9. Надбавка работникам медицинских подразделений Службы за непрерывную работу в этих подразделениях устанавливается в следующих размерах:

14.9.1. В размере 30 процентов оклада за первые три года и по

25 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 процентов оклада, - врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям, в том числе состоящим в штате автотранспортных подразделений Службы, выездных бригад скорой медицинской помощи.

14.9.2. В размере 30 процентов оклада за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов оклада:

заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических участков; фельдшерам, работающим в терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях.

14.9.3. В размере 20 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада, - всем работникам медицинских подразделений, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 14.9.1 и 14.9.2 настоящего пункта.

14.9.4. В стаж непрерывной работы в медицинских подразделениях Службы, дающий право на получение надбавки, засчитывается:

а) работникам, указанным в подпунктах 14.9.1 и 14.9.2

настоящего пункта, - время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных медицинских подразделениях и на должностях;

б) работникам, указанным в подпункте 14.9.3 настоящего пункта, - время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в медицинских подразделениях Службы.

При поступлении на работу в медицинские подразделения Службы работников, ранее уволенных из этих подразделений, стаж работы сохраняется при отсутствии во время перерыва другой работы независимо от продолжительности перерыва в работе.

Иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности в медицинских подразделениях Службы, в порядке исключения могут включаться в непрерывный стаж работы, дающий право на получение надбавки, на основании решения начальника Службы.

Периоды работы, включаемые в соответствии с настоящим подпунктом в непрерывный стаж работы, дающий право на получение надбавки, суммируются.

14.9.5. Надбавка работникам медицинских подразделений Службы за непрерывную работу в этих подразделениях устанавливается в порядке, предусмотренном подпунктом 14.8.3 настоящего Положения.

14.9.6. Работникам медицинских подразделений Службы, имеющим право одновременно на выплату надбавки за непрерывную работу в этих подразделениях и надбавки за непрерывную работу в Службе, предусмотренную в подпункте 14.8 настоящего пункта, выплате подлежит только одна надбавка - в большем размере.

14.10. Премирование работников (в том числе работающих по совместительству) производится в целях повышения их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных (функциональных) обязанностей и уровня ответственности за порученный участок работы.

Премирование работников за основные результаты деятельности производится, как правило, по результатам работы за месяц. Размер премии, выплачиваемой работнику, определяется в процентах от оклада и максимальными размерами не ограничивается. Выплата премии производится одновременно с выплатой заработной платы за месяц, следующий за истекшим месяцем.

14.10.1. Основными показателями премирования за основные результаты деятельности являются:

результаты работы подразделения Службы, федерального бюджетного учреждения, находящегося в ведении Службы (при премировании руководителей подразделений, учреждений);
проявление разумной инициативы, применение в работе современных форм и методов организации труда;
своевременное и качественное выполнение работ;
достигнутая экономия бюджетных средств, а также конкретных видов материальных ресурсов.

Перечисленные показатели премирования и порядок начисления премий уточняются и конкретизируются в положениях о премировании работников, разрабатываемых в соответствии с требованиями трудового законодательства в Службе, структурных подразделениях Службы, подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждениях, которые согласовываются с соответствующими выборными профсоюзными органами.

14.10.2. За выполнение особо важных и сложных заданий (разработку и реализацию важных и сложных управленческих решений и т. п.) работнику по решению работодателя может быть выплачена единовременная премия. Размер единовременной премии устанавливается работодателем.

<1> Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 14, ст. 1302; 2006, N 17 (ч. II), ст. 1881; 2008, N 23, ст. 2714.

<2> Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 6, ст. 580; 2003, N 33, ст. 3278; 2006, N 18, ст. 1997; 2008, N 19, ст. 2170; N 23, ст. 2714.

<3> В соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней" в качестве документов о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий, предусмотренных государственной системой аттестации научных и научно-педагогических работников, имеют силу только дипломы и аттестаты, выданные Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки или иными государственными органами бывшего Союза ССР и Российской Федерации, ранее наделенными

соответствующими функциями в области государственной аттестации научных и научно-педагогических работников, а также документы иностранных государств об ученых степенях и ученых званиях, признанные в Российской Федерации эквивалентными дипломам и аттестатам государственного образца.

VII. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

15. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований федерального бюджета.

16. В пределах предусмотренных бюджетных ассигнований на оплату труда работников начальник Службы утверждает фонд оплаты труда работников структурных подразделений Службы и подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждений.

16.1. Формирование фонда оплаты труда работников Службы производится на основании утвержденных в порядке, предусмотренном главой II настоящего Положения, штатных расписаний структурных подразделений Службы и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений.

16.2. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатными расписаниями.

При изменении численности работников в течение года вследствие перехода Службы (подразделений Службы), подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждений 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) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников, указанных в приложении N 2 к настоящему приказу.

В расчет фонда оплаты труда принимаются оклады с учетом их повышений (увеличений), предусмотренных настоящей системой оплаты труда, исчисленные в порядке, установленном пунктами 10 и 12 настоящего Положения;

в) выплаты компенсационного характера, указанные в подпункте 11.1 настоящего Положения, и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - из расчета фактически выплачиваемых сумм на день формирования фонда оплаты труда работников;

г) выплаты стимулирующего характера - из расчета объемов

средств, выделенных на оплату труда, за вычетом денежных средств, планируемых в соответствии с подпунктами "б" и "в" настоящего подпункта.

16.3. Месячный фонд оплаты труда Службы формируется путем суммирования фондов окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера в расчете на месяц (подпункты "б" + "в" + "г" подпункта 16.2 настоящего пункта). При формировании фонда оплаты труда предусматриваются также средства на оказание материальной помощи работникам из расчета двух окладов в год.

16.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в подпункте 11.2 настоящего Положения. На указанные выплаты может направляться до 30 процентов средств, остающихся в распоряжении учреждения, после уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей.

Конкретный объем этих средств определяется по представлению работодателя начальником Службы.

16.5. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется Планово-финансовым управлением ГУСПа при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности Службы.

VIII. Порядок определения должностных окладов руководителей подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

17. Должностные оклады руководителей подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждений устанавливаются начальником Службы.

17.1. При установлении должностных окладов руководителей подведомственных Службе федеральных бюджетных учреждений учитываются:

качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции, личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения;
способность руководителя работать с подчиненными;
умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

17.1.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему окладу, существующему в возглавляемом им учреждении, и может составлять до 2,5 размеров этих средних окладов.

Средний оклад по учреждению рассчитывается путем деления суммы фактически установленных по должностям (профессиям) работников учреждения окладов (за исключением окладов работников, указанных в подпункте 17.2 настоящего пункта) на количество этих должностей, профессий (за исключением должностей, указанных в подпункте 17.2 настоящего пункта).

17.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются решением начальника Службы с учетом норм подпункта 17.1 настоящего Положения на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Приложение N 2

Р А З М Е Р Ы

окладов (тарифных ставок) гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных бюджетных учреждений

I. Размеры тарифных ставок по профессиям рабочих

+-----+			
Профессиональные квалификационные	Квалификационные	Размер	
группы<1>	уровни	оклада	
(в рублях)			
+-----+-----+-----			
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	2600	
группа "Общепрофессиональные профессии"	уровень		
рабочих первого уровня"	2 квалификационный	2700	
	уровень		
+-----+-----+-----			
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	3100	
группа "Общепрофессиональные профессии"	уровень		
рабочих второго уровня"	2 квалификационный	3500	
	уровень		
	3 квалификационный	4200	
	уровень		
	4 квалификационный	5000	
	уровень<2>		
+-----+			

II. Размеры окладов по должностям служащих

1. Размеры окладов по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих

+-----+			
Профессиональные квалификационные	Квалификационные	Размер	
группы<3>	уровни	оклада	
(в рублях)			
+-----+-----+-----			
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	2700	
группа "Общепрофессиональные должности"	уровень		
служащих первого уровня"	2 квалификационный	2800	
	уровень		
+-----+-----+-----			
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	3300	

группа "Общепрофессиональные должности"	уровень	
служащих второго уровня	2 квалификационный	3500
уровень		
3 квалификационный		4500
уровень		
4 квалификационный		5200
уровень		
5 квалификационный		6000
уровень		
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	3500
группа "Общепрофессиональные должности"	уровень	
служащих третьего уровня	2 квалификационный	4000
уровень		
3 квалификационный		5200
уровень		
4 квалификационный		5500
уровень		
5 квалификационный		6500
уровень		
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	7000
группа "Общепрофессиональные должности"	уровень	
служащих четвертого уровня	2 квалификационный	7300
уровень		
3 квалификационный		7500
уровень		
+-----+		

<1> Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861).

<2> Персональный список работников, относимых к данному квалификационному уровню, определяется начальником Службы.

<3> Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858).

2. Размеры окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников

+-----+		
Профессиональные квалификационные	Квалификационные	Размер
группы<1>	уровни	оклада
(в рублях)		
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	2800

группа "Медицинский и	уровень	
фармацевтический персонал первого		
уровня"		
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	4100
группа "Средний медицинский и	уровень	
фармацевтический персонал"	2 квалификационный	4300
	уровень	
	3 квалификационный	4500
	уровень	
	4 квалификационный	4700
	уровень	
	5 квалификационный	5000
	уровень	
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	5100
группа "Врачи и провизоры"	уровень	
	2 квалификационный	5800
	уровень	
	3 квалификационный	6500
	уровень	
	4 квалификационный	7000
	уровень	
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	7200
группа "Руководители структурных	уровень	
подразделений учреждений с высшим	2 квалификационный	7500
медицинским и фармацевтическим	уровень	
образованием (врач-специалист,		
провизор)"		
+-----+		

<1> Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 г., регистрационный N 10189).

Примечание. Размеры окладов, указанные в таблице, работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, повышаются на 5 процентов, первую квалификационную категорию, - на 10 процентов, высшую квалификационную категорию, - на 15 процентов.

3. Размеры окладов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

+-----+		
Профессиональные квалификационные	Квалификационные	Размер
группы<1>	уровни	оклада
	(в рублях)	
+-----+		

Профессиональная квалификационная		
группа "Должности технических		
исполнителей и артистов		
вспомогательного состава"	-	2800
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная		
группа "Должности работников		
культуры, искусства и		
кинематографии среднего звена"	-	4200
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная		
группа "Должности работников		
культуры, искусства и		
кинематографии ведущего звена"	-	5500
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная		
группа "Должности руководящего		
состава учреждений культуры,		
искусства и кинематографии"	-	7000
+-----+		

<1> Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 г., регистрационный N 10222).

Примечание. Размеры окладов, указанные в таблице, работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, повышаются на 5 процентов, первую квалификационную категорию, - на 10 процентов, высшую квалификационную категорию, - на 15 процентов.

4. Размеры окладов по должностям работников образования

+-----+		
Профессиональные квалификационные	Квалификационные	Размер
группы<1>	уровни	оклада
(в рублях)		
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	3000
группа должностей работников	уровень	
учебно-вспомогательного персонала	2 квалификационный	3200
второго уровня	уровень	
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	4500
группа должностей педагогических	уровень	
работников	2 квалификационный	5000
уровень		
3 квалификационный 5500		
уровень		
4 квалификационный 6000		

уровень		
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная 1 квалификационный 6500		
группа должностей руководителей уровень		
структурных подразделений 2 квалификационный 7000		
уровень		
3 квалификационный 7500		
уровень		
+-----+		

<1> Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731).

Примечание. Размеры должностных окладов работников образования, ведущих преподавательскую работу, установлены с учетом недельной педагогической нагрузки в соответствии с учебными планами образовательных учреждений. Размеры окладов, указанные в таблице, работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, повышаются на 5 процентов, первую квалификационную категорию, - на 10 процентов, высшую квалификационную категорию, - на 15 процентов.

5. Размеры окладов по должностям работников сельского хозяйства

+-----+		
Профессиональные квалификационные Квалификационные Размер		
группы<1> уровни оклада		
(в рублях)		
+-----+-----+-----		
Профессиональная квалификационная 1 квалификационный 3500		
группа "Должности работников уровень		
сельского хозяйства третьего 2 квалификационный 4000		
уровня" уровень		
3 квалификационный 5000		
уровень		
+-----+		

<1> Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. N 339н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12048).

6. Размеры окладов по должностям работников телевидения (радиовещания)

+-----+		
Профессиональные квалификационные Квалификационные Размер		
группы<1> уровни оклада		
(в рублях)		
+-----+-----+-----		

Профессиональная квалификационная	3 квалификационный	5500
группа "Должности работников	уровень	
телевидения (радиовещания)	4 квалификационный	6000
третьего уровня	уровень	

+-----+

<1> Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. N 341н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12047).

7. Размеры окладов по должностям работников сферы научных исследований и разработок

Профессиональные квалификационные	Квалификационные	Размер
группы<1>	уровни	оклада
		(в рублях)

+-----+-----+-----|

Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	3000
группа должностей	уровень	
научно-технических работников	2 квалификационный	3200
второго уровня	уровень	
	3 квалификационный	3500
	уровень	
	4 квалификационный	3800
	уровень	

+-----+-----+-----|

Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	4000
группа должностей	уровень	
научно-технических работников	2 квалификационный	4200
третьего уровня	уровень	
	3 квалификационный	4500
	уровень	
	4 квалификационный	6500
	уровень	

+-----+-----+-----|

Профессиональная квалификационная	1 квалификационный	5500
группа должностей научных	уровень	
работников и руководителей	2 квалификационный	6700
структурных подразделений	уровень	
	3 квалификационный	7500
	уровень	
	4 квалификационный	8000
	уровень	
	5 квалификационный	8500
	уровень	

+-----+

<1> Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный N 12001).

Приложение N 3

П Е Р Е Ч Е Н Ь

приказов начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации, утрачивающих силу с 1 декабря 2008 г.

1. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 июня 2001 г. N 31 "Об упорядочении условий оплаты труда работников Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 2 августа 2001 г., регистрационный N 2837).
2. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 9 апреля 2003 г. N 12 "О внесении изменений в приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 июня 2001 г. N 31" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 апреля 2003 г., регистрационный N 4444).
3. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 19 ноября 2003 г. N 37 "О внесении изменений в приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 июня 2001 г. N 31" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 10 декабря 2003 г., регистрационный N 5323).
4. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 6 января 2004 г. N 1 "О дополнительных выплатах отдельным категориям сотрудников Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 января 2004 г., регистрационный N 5481).
5. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 3 ноября 2005 г. N 33 "Об утверждении размеров увеличения тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации по категориям гражданского персонала, перечня надбавок, компенсационных доплат и повышений ставок (окладов), связанных с особенностями деятельности Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 ноября 2005 г., регистрационный N 7202).
6. Приказ начальника Главного управления специальных программ

Президента Российской Федерации от 22 марта 2006 г. N 5 "О внесении изменений в приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 июня 2001 г. N 31" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 17 апреля 2006 г., регистрационный N 7718).

7. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 5 марта 2007 г. N 4 "О внесении изменений в приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 июня 2001 г. N 31" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 11 апреля 2007 г., регистрационный N 9273).

8. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 10 июля 2007 г. N 21 "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" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 30 июля 2007 г., регистрационный N 9928).

9. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 10 августа 2007 г. N 25 "О внесении изменений в Перечень надбавок, компенсационных доплат и повышений ставок (окладов), связанных с особенностями деятельности Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации, утвержденный приказом начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 3 ноября 2005 г. N 33" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 12 сентября 2007 г., регистрационный N 10126).

10. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 сентября 2007 г. N 31 "Об установлении ежемесячной надбавки отдельным категориям военнослужащих и работников Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации", в части работников (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 19 октября 2007 г., регистрационный N 10350).

11. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2007 г. N 37 "Об установлении стимулирующей надбавки работникам Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 28 ноября 2007 г., регистрационный N 10567).

12. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 22 ноября 2007 г. N 40 "О внесении изменения в приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 июня 2001 г. N 31" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 ноября 2007 г., регистрационный N 10567).

Федерации 13 декабря 2007 г., регистрационный N 10692).

13. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 10 апреля 2008 г. N 19

"О внесении изменений в приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2007 г. N 37" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 мая 2008 г., регистрационный N 11611).

14. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 15 мая 2008 г. N 22 "О внесении изменений в приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 20 июня 2001 г. N 31" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 3 июня 2008 г., регистрационный N 11791).

15. Приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 26 "О внесении изменения в приказ начальника Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2007 г. N 37" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 17 июля 2008 г., регистрационный N 11999).
