



ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ
ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ГУСП)



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 50844

от "20" апреля 2018 г.

П Р И К А З

«06» апреля 2018 г.

№ 17

Москва

Об утверждении Положения об оплате труда гражданского персонала Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации

В соответствии с пунктом 8 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда гражданского персонала Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации (приложение № 1).

2. Признать утратившими силу приказы Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации согласно прилагаемому перечню (приложение № 2).

Начальник
Главного управления

А.Л. Линец

Приложение № 1
к приказу Главного управления
специальных программ Президента
Российской Федерации
от 6 апреля 2018 г. № 17

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда гражданского персонала Главного управления
специальных программ Президента Российской Федерации

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда гражданского персонала ГУСПа, включающего в себя работников воинских частей, учреждений, образовательных организаций, находящихся в ведении ГУСПа (далее – образовательные организации), и подразделений ГУСПа (далее – работники, если не оговорено особо), и определяет порядок утверждения штатных расписаний, размеры окладов и тарифных ставок (далее – оклады, если не оговорено особо), порядок определения должностных окладов руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

В соответствии с настоящим Положением выплата заработной платы работникам производится с 30 апреля 2018 года.

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

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

3. Трудовые отношения между работниками и работодателями¹ регулируются трудовым законодательством Российской Федерации,

¹ ГУСП, воинские части, образованные в качестве юридических лиц, учреждения и образовательные организации (далее – учреждения, если не оговорено особо).

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

4. Штатное расписание работников ГУСПа и изменения к нему в пределах установленной численности утверждаются приказами ГУСПа. Штатные расписания работников учреждений и изменения к ним в пределах установленной для учреждений численности утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с ГУСПом.

5. В штатные расписания включаются должности, профессии или специальности (далее – должности работников (профессии рабочих), размеры окладов (тарифных ставок) по которым приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации², иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям работников (профессиям рабочих) связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, предусматриваемые штатными расписаниями наименования должностей работников (профессий рабочих) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (далее – квалификационные характеристики).

Размеры окладов по должностям работников (профессиям рабочих), которые включены в профессиональные квалификационные группы, определяются после отнесения должности работника (профессии рабочего) к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню в этой группе.

6. Оклады по должностям работников образования, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, указанные в таблице главы IX приложения № 1 к настоящему Положению, составляют ставку заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников,

² Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2018, № 7, ст. 968.

оговариваемой в трудовом договоре»³ и принимаются к расчету при определении месячного оклада педагогического работника⁴.

7. Должностные оклады руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций определяются в соответствии с главой VI настоящего Положения.

8. В штатных расписаниях работников размеры окладов указываются в соответствии с размерами окладов, приведенными в приложении № 1 к настоящему Положению.

9. Соответствие фактически выполняемых должностных обязанностей и квалификации работников требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией работодателя.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации в квалификационных характеристиках, 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 работодателем на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

III. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

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

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

³ Зарегистрирован в Минюсте России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204; с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 г. № 755 «О внесении изменения в приложение № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован в Минюсте России 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884).

⁴ Месячный оклад указанной категории работников определяется путем умножения размера оклада (ставки заработной платы) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

11. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822⁵, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

12. Выплаты компенсационного характера, указанные в пункте 11 настоящего Положения, производятся в пределах ассигнований федерального бюджета, выделяемых на выплату заработной платы работникам, на основании приказов работодателя, в которых указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

13. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера (не указанные в настоящей главе), установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в размерах, порядке и на условиях, установленных этими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

⁵ Зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081; с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н «О внесении изменения в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» (зарегистрирован в Минюсте России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (зарегистрирован в Минюсте России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

14. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

повышение окладов работникам медицинских подразделений, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;

надбавка за особые условия работы.

15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата к окладам в следующих размерах:

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени, – в размере 4 процентов оклада;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, – в размере 8 процентов оклада;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени или к опасным условиям труда, – в размере 12 процентов оклада.

16. В связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда работникам медицинских подразделений размеры окладов повышаются на 15-60 процентов оклада.

17. Работникам, исполнение должностных обязанностей которых связано с обеспечением функционирования специальных объектов, устанавливается надбавка за особые условия работы в размере до 50 процентов оклада.

Основанием для установления надбавки является выполнение работником трудовой функции в особых условиях, связанных с обеспечением функционирования специальных объектов.

18. 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) работникам устанавливаются:

доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

доплата руководителям образовательных организаций, осуществляющим педагогическую деятельность без занятия штатной должности;

доплата за работу в ночное время;

доплата работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном);

надбавка за работу в закрытом военном городке, находящемся в ведении ГУСПа (далее – закрытый военный городок);

повышение оклада водителям автотранспортных средств за работу в городе Москве – в размере 10 процентов оклада;

повышение оклада водителям автотранспортных средств за работу на персональных машинах.

19. Работникам за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема работы производится доплата:

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 как по другой, так и по такой же профессии (должности), возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском 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 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 работ производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100 процентов оклада установленного по вакантной профессии (должности) (профессии (должности) временно отсутствующего работника) – при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности) или оклада по основной профессии (должности) работника – при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности).

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

20. Доплата руководителям образовательных организаций, осуществляющим педагогическую деятельность без занятия штатной должности, производится за выполнение руководителем образовательной организации с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, связанной с осуществлением педагогической деятельности.

Руководителю образовательной организации, осуществляющему педагогическую деятельность без занятия штатной должности, выплачивается доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается исходя из объема дополнительной работы, но не более 100 процентов оклада работника, осуществляющего педагогическую деятельность.

21. Работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Часовой оклад определяется путем деления размера оклада, установленного работнику, на среднемесячное количество рабочих часов в календарном году по графику рабочей недели, установленной для конкретного работника.

Аналогичный порядок расчета часового оклада применяется при оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также сверхурочной работы.

Доплата производится на основании табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

22. Работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном) с численностью работников 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 доплаты.

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

23. Надбавка за работу в закрытом военном городке выплачивается работникам, на которых возложено выполнение трудовой функции непосредственно на территории закрытого военного городка, в размере 25 процентов оклада.

Работникам, принятым на работу по совместительству, выплата надбавки производится в случае, если основное место работы находится за пределами закрытого военного городка.

24. Водителям автотранспортных средств, работающим в городе Москве, производится повышение оклада на 10 процентов.

25. Водителям автотранспортных средств за работу на персональных машинах производится повышение оклада на 20 процентов.

Персональный список водителей, имеющих право на повышение оклада в соответствии с настоящим пунктом, с указанием закрепленных за ними персональных машин утверждается приказом ГУСПа.

26. Работникам образовательных организаций за работу в условиях, отличающихся от нормальных, дополнительно устанавливаются:

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 учащихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (на основании заключения медицинской организации), – в размере 20 процентов оклада;

повышение оклада работникам в коррекционных классах (группах) для учащихся (воспитанников) образовательных организаций с отклонениями в развитии или нуждающихся в длительном лечении – в размере 20 процентов оклада;

доплата учителям за проверку письменных работ учащихся – в размере до 15 процентов оклада;

доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) образовательных организаций – в размере 10 процентов оклада;

доплата за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) образовательных организаций – в размере до 25 процентов оклада;

доплата за проведение внеклассной работы в образовательных организациях – в размере до 25 процентов оклада;

доплата за работу с библиотечным фондом учебников в образовательных организациях – в размере до 20 процентов оклада;

вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в образовательных организациях – в размере 1000 рублей.

Выплаты работникам образовательных организаций, установленные настоящим пунктом, производятся на основании приказов руководителей этих организаций в пределах фонда оплаты труда, а руководителям образовательных организаций – на основании приказов ГУСПа.

27. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием работникам устанавливаются:

ежемесячная процентная надбавка работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый допуск;

ежемесячная надбавка работникам структурных подразделений по защите государственной тайны за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

28. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, подлежит выплата ежемесячная процентная надбавка (далее в настоящем пункте – надбавка), размер которой устанавливается в процентах от оклада в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

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

Надбавка устанавливается к окладам в следующих размерах:

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», – в размере от 50 до 75 процентов;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – в размере от 30 до 50 процентов;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – в размере от 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий – в размере от 5 до 10 процентов.

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

Выплата надбавки производится на основании приказа работодателя, который издается не реже одного раза в год.

Проекты приказов о выплате надбавки согласовываются с режимно-секретным и финансовым органами работодателя.

В приказе указываются фамилия, имя и отчество (при наличии) 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.

Надбавка не выплачивается работникам:

в отношении которых допуск к государственной тайне прекращен;

отстраненным от работы со сведениями, составляющими государственную тайну;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста;

находящимся в отпуске без сохранения заработной платы.

Выплата надбавки прекращается со дня, следующего за днем:

освобождения (отстранения) от должности;

прекращения допуска к государственной тайне;

отстранения от работы со сведениями, составляющими

государственную тайну.

При снижении формы допуска к государственной тайне выплата надбавки в прежнем размере прекращается с момента издания приказа об установлении надбавки в новом размере или с даты, указанной в приказе об установлении надбавки в новом размере и следующей за днем окончания периода, за который работнику выплачена надбавка в прежнем размере.

29. Работникам, замещающим должности в структурных подразделениях по защите государственной тайны, дополнительно к надбавке, указанной в пункте 28 настоящего Положения, подлежит выплата ежемесячная надбавка за стаж работы в указанных структурных подразделениях (далее в настоящем пункте – надбавка). Указанная надбавка устанавливается в процентах к окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах к окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 лет и выше	20

Структурными подразделениями по защите государственной тайны считаются созданные специальные подразделения, а также отдельные должности, замещаемые работниками, основной функцией которых является обеспечение защиты государственной тайны.

В соответствии с абзацем третьим пункта 7 разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован в Минюсте России 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), перечень структурных подразделений и отдельных должностей по защите государственной тайны утверждается приказом ГУСПа. В перечень включаются только те структурные подразделения и отдельные должности, на которые согласно утвержденным положениям (должностным регламентам, должностным обязанностям) возложено выполнение конкретных задач (функций) с учетом специфики проводимых работ по защите государственной тайны,

предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, в качестве их основных функций.

При исчислении стажа работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны учитывается 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 (службе) в этих подразделениях.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, исчисляется кадровым органом работодателя с составлением заключения, которое утверждается работодателем.

30. Выплата надбавки производится на основании приказа работодателя.

В приказе указываются занимаемая должность, фамилия, имя, отчество (при наличии), размер устанавливаемой надбавки в процентах и стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Выплата надбавки производится с даты, указанной в приказе об установлении надбавки, но не ранее дня утверждения положений (должностных регламентов, должностных обязанностей), на основании которых на работника возложено выполнение конкретных задач (функций) по защите государственной тайны в качестве основной функции.

Приказ об установлении надбавки в большем размере издается при достижении стажа работы, дающего работнику право на выплату надбавки в большем размере.

IV. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

31. В соответствии Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г.

№ 818⁶, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

32. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 31 настоящего Положения, производятся в пределах ассигнований федерального бюджета, выделяемых на выплату заработной платы работникам, на основании приказов работодателя, в которых указывается наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

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

33. Работникам производятся иные выплаты стимулирующего характера (не указанные в настоящей главе), установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

34. За интенсивность и высокие результаты работы работникам выплачиваются:

единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года;

надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы.

35. Единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года (далее – единовременное вознаграждение) в размере двух окладов выплачивается работникам, в том числе принятым на работу на условиях совместительства, в целях обеспечения материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей,

⁶ Зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080; с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н «О внесении изменения в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» (зарегистрирован в Минюсте России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714).

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 статьей 71, пунктами 5-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

Критериями для выплаты единовременного вознаграждения работнику являются:

- добросовестное выполнение работником трудовой функции, определенной трудовым договором, и обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по замещаемой им должности;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работодателя;
- соблюдение требований охраны труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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, а уволенным с работы в течение года, исходя из размеров окладов, установленных на день увольнения.

На основании решения начальника ГУСПа выплата единовременного вознаграждения может быть произведена в декабре календарного года, за который оно подлежит выплате.

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 или не отработавшим норму рабочего времени за календарный год (в связи с предоставлением работнику отпусков без сохранения заработной платы, работой на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени (день, неделя), выплата единовременного вознаграждения производится пропорционально отработанному времени в календарном году (в соответствии с графиком работы конкретного работника), за который выплачивается вознаграждение. При этом размер