

Приложение № 1
к приказу Федеральной службы
по гидрометеорологии и
мониторингу окружающей среды
от 23 сентября 2008 г. № 330

Примерное положение
об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений
гидрометеорологической службы, подведомственных Федеральной службе
по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений гидрометеорологической службы, подведомственных Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852) и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы (приложение к Положению).

1.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. При разработке положений по оплате труда федеральным бюджетным учреждениям гидрометеорологической службы, подведомственным Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, необходимо учитывать требование пункта 3 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

В соответствии с данным пунктом совокупные выплаты (включающие минимальный оклад по соответствующим ПКГ, повышающие коэффициенты и компенсационные выплаты) не могут быть меньше заработной платы, которую работник получал на основе Единой тарифной сетки по должности, которую он занимал до 1 декабря 2008 года.

2. Порядок и условия оплаты труда работников гидрометеорологической службы

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (в рублях) работников, занимающих должности гидрометеорологической службы, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 30 июня 2008 г. № 303н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников гидрометеорологической службы» (зарегистрировано в Минюсте России 14 июля 2008 г. № 11964):

должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников гидрометеорологической службы первого уровня"	3100
должности, отнесенные к ПКГ " Должности работников гидрометеорологической службы второго уровня"	3200
должности, отнесенные к ПКГ " Должности работников гидрометеорологической службы третьего уровня "	3500

должности, отнесенные к ПКГ " Должности работников гидрометеорологической службы четвертого уровня)"	5100
--	------

2.2.Рекомендуемые минимальные размеры окладов (в рублях) работников по должностям, не включенным в ПКГ:

начальник ЦГМС	6400
начальник регионального (специализированного) ЦГМС, ГАМЦ, ГВЦ, ГРМЦ, Гидрометфлота, военизированной службы по активному воздействию на гидрометеорологические процессы, управления по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды	8000

2.3.Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности гидрометеорологической службы, повышающих коэффициентов к окладам.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.4.-2.6. настоящего раздела Положения.

2.4.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности гидрометеорологической службы учреждения, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Рекомендуемые размеры данного повышающего коэффициента по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ " Должности работников гидрометеорологической службы второго уровня"	
2 квалификационный уровень	0,04
3 квалификационный уровень	0,06
4 квалификационный уровень	0,08
ПКГ "Должности работников гидрометеорологической службы третьего	

уровня"	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
5 квалификационный уровень	0,35
ПКГ "Должности работников гидрометеорологической службы четвертого уровня"	
2 квалификационный уровень	0,07
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	0,18

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

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность гидрометеорологической службы, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Работнику, занимающему должность гидрометеорологической службы, которому присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук или присвоено почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», размер повышающего коэффициента может быть увеличен до 5,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности гидрометеорологической службы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях гидрометеорологической службы. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

от 1 до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
от 15 до 20 лет	0,25
свыше 20 лет	0,30

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

2.7.С учетом условий труда работникам, занимающим должности гидрометеорологической службы, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.8.Работникам, занимающим должности гидрометеорологической службы, выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом 9 настоящего положения.

2.9.Работникам, занимающим должности гидрометеорологической службы, могут выплачиваться материальная помощь и единовременные выплаты при выходе на пенсию, а также производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

3.1.Рекомендуемый минимальный размер оклада главного бухгалтера филиала, занимающего должность, не включенную в ПКГ – 5100 рублей.

3.2.Рекомендуемые минимальные размеры окладов (в рублях) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858):

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3100
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3200

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	3500
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	5100

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих повышающих коэффициентов к окладам.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.4.-3.6. настоящего раздела Положения.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности:

ПКГ «Общепромышленные должности служащих» всех уровней	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
2 квалификационный уровень	от 0,04 до 0,10
3 квалификационный уровень	от 0,06 до 0,15
4 квалификационный уровень	от 0,08 до 0,20
5 квалификационный уровень	от 0,10 до 0,35

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

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность руководителей, специалистов и служащих, учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента в пределах 3,0.

Работнику, занимающему должность руководителей, специалистов и служащих, которому присвоено, присвоено почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», размер повышающего коэффициента может быть увеличен до 5,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях гидрометеорологической службы.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

от 1 до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
от 15 до 20 лет	0,25
свыше 20 лет	0,30

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

3.7.С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

3.8.Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом 9 настоящего положения.

3.9.Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, могут выплачиваться материальная помощь и единовременные выплаты при выходе на пенсию, а также производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1.Рекомендуемые минимальные размеры окладов (в рублях) рабочих учреждения:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2400
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2600
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2800
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3100
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3200
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3400
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3500

4.2.Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3.- 4.5. настоящего раздела Положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента: в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях гидрометеорологической службы. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

от 1 до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
от 15 до 20 лет	0,25
свыше 20 лет	0,30

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

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу: в пределах до 0,2.

4.6. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

4.7. Рабочим выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4.8. Рабочим могут выплачиваться материальная помощь и единовременные выплаты при выходе на пенсию, а также производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

4.9. Пункты 4.1.- 4.8. распространяются на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих должности работников морского транспорта

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (в рублях) работников, занимающих должности работников морского транспорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 года № 391н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта» (зарегистрировано в Минюсте России 25 августа 2008 года № 12172):

должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников морского транспорта второго уровня"	3200
должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников морского транспорта третьего уровня"	3500
должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников морского транспорта четвертого уровня"	5100

5.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности работников морского транспорта, не включенные в ПКГ:

Капитан-наставник	6000
Помощник капитана по научной работе	5900

5.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности работников морского транспорта, повышающих коэффициентов к окладам.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на

повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 5.4.-5.6. настоящего раздела Примерного положения.

5.4.Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ " Должности работников морского транспорта второго уровня"	
2 квалификационный уровень	0,04
ПКГ "Должности работников морского транспорта третьего уровня"	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
5 квалификационный уровень	0,35
ПКГ "Должности работников морского транспорта четвертого уровня"	
2 квалификационный уровень	0,07
3 квалификационный уровень	0,10

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

5.5.Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность работника морского транспорта, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.6.Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности работников морского транспорта, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях гидрометеорологической службы.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

от 1 до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
от 15 до 20 лет	0,25
свыше 20 лет	0,30

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

5.7.С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников морского транспорта, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

5.8.Работникам, занимающим должности работников морского транспорта, выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом 9 настоящего положения.

5.9.Работникам, занимающим должности работников морского транспорта, могут выплачиваться материальная помощь и единовременные выплаты при выходе на пенсию, а также производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

6.Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих должности работников внутреннего водного транспорта

6.1.Рекомендуемые минимальные размеры окладов (в рублях) работников, занимающих должности работников внутреннего водного транспорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 года № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта» (зарегистрировано в Минюсте России 25 августа 2008 г. №12178):

должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников внутреннего водного транспорта второго уровня"	3200
должности, отнесенные к ПКГ " Должности работников внутреннего водного транспорта третьего уровня"	3500

6.2.Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности работников внутреннего водного транспорта, повышающих коэффициентов к окладам.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 6.3.-6.5. настоящего раздела Примерного положения.

6.3.Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ " Должности работников внутреннего водного транспорта второго уровня"	
2 квалификационный уровень	0,04
3 квалификационный уровень	0,05
4 квалификационный уровень	0,06
5 квалификационный уровень	0,07
6 квалификационный уровень	0,08
7 квалификационный уровень	0,09
8 квалификационный уровень	0,10
9 квалификационный уровень	0,11
10 квалификационный уровень	0,12
11 квалификационный уровень	0,13
ПКГ "Должности работников внутреннего водного транспорта третьего уровня"	
2 квалификационный уровень	0,10

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

6.4.Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность работника внутреннего водного транспорта, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности работников внутреннего водного транспорта, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях гидрометеорологической службы.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

от 1 до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
от 15 до 20 лет	0,25
свыше 20 лет	0,30

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

6.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников внутреннего водного транспорта, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

6.7. Работникам, занимающим должности работников внутреннего водного транспорта, выплачиваются стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные разделом 9 настоящего положения.

6.8. Работникам, занимающим должности работников внутреннего водного транспорта, могут выплачиваться материальная помощь и единовременные выплаты при выходе на пенсию, а также производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

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

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 и приказами Минздравсоцразвития России.

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

7.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

7.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется по подчиненности (Росгидрометом или его территориальными органами) с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных на эти цели главным распорядителем средств федерального бюджета (Росгидрометом) или распорядителями средств федерального бюджета (территориальными органами Росгидромета).

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

7.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего положения.

7.5. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут выплачиваться материальная помощь и единовременная выплата при выходе на пенсию, а также производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 (зарегистрировано в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081), работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

8.2. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Рекомендуемый размер такой выплаты – от 4 до 12 процентов от оклада (должностного оклада).

Руководителям учреждений гидрометеорологической службы рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

8.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасия.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В положениях об оплате и стимулировании труда работников учреждений, расположенных в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленным законодательством минимального размера заработной платы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

8.5. За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) работникам устанавливается повышенная оплата труда.

Рекомендуемый размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время.

8.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме работников, работающих по графику сменности с суммированным учетом рабочего времени¹).

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

8.7. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы сверхурочно. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

¹ Приказ Росгидромета от 30 декабря 2003 года № 272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы» (Зарегистрировано в Минюсте России 9 марта 2004 года № 5671)

8.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится, исходя из оклада (должностного оклада и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением), пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Ограничения, установленные для минимального размера заработной платы, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

8.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации².

9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 (зарегистрировано в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080) устанавливаются следующие выплаты и премии³:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)⁴;

надбавка за высокое качество работ;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и

² Постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083)

³ Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

⁴ Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

9.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методов и методик наблюдений и прогнозирования, освоение и работа со сложным оборудованием);

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Решение о введении каждой конкретной премии из премий принимает руководитель учреждения.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

9.3. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы сотрудника и служб со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей гидрометуслуг);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии дефектов при выполнении работ/оказании услуг.

Конкретный размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными правовыми актами.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

9.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы (по показателям, определяемым локальными нормативными правовыми актами);

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

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

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

Конкретный размер надбавки определяется в как абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными правовыми актами.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Из фонда оплаты труда, сформированного в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Виды и размеры материальной помощи могут быть определены в локальных нормативных актах учреждения.

10.2. Из фонда оплаты труда, сформированного в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, работникам может быть осуществлена единовременная выплата:

- при выходе на пенсию при стаже работы в гидрометеорологической службе:

от 15 до 20 лет - в размере 2-х окладов (должностных окладов) работника;

от 20 до 25 лет - в размере 3-х окладов (должностных окладов) работника;

свыше 25 лет - в размере 4-х окладов (должностных окладов) работника.

- при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 5 окладов (должностных окладов) работника;

- при присвоении почетного звания «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 4 окладов (должностных окладов) работника;
- при награждении почетной грамотой Правительства Российской Федерации - в размере 3 окладов (должностных окладов) работника;
- при награждении знаком «Почетный работник гидрометеослужбы России» - в размере 2 окладов (должностных окладов) работника;
- при награждении Почетной грамотой Росгидромета - в размере 2 окладов (должностных окладов) работника;
- при объявлении Благодарности Руководителя Росгидромета в размере 1 оклада (должностных окладов) работника.

10.3.Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

10.4.По должностям руководителей, специалистов и служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не выше чем по соответствующим должностям настоящего Положения.