

Приложение 3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации ФГБУ
«Северо-Западное УГМС»

З.В. Стрекозова

20.02.2010 г.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник
ФГБУ «Северо-Западное УГМС»

В.Ю. Цепелев
20 __ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СЕВЕРО-ЗАПАДНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИИ И МОНИТОРИНГУ
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ»**

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий документ разработан в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда с целью упорядочивания системы оплаты труда ФГБУ «Северо-Западное УГМС».

Документ применяется совместно с нормативными документами ФГБУ «Северо-Западное УГМС».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Федерального государственного бюджетного Учреждения «Северо-Западное управление по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды» (далее – ФГБУ «Северо-Западное УГМС») разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:

1.1.1. Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

1.1.2. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 N 48 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников гидрометеорологической службы».

1.1.3. Приказом Минздравсоцразвития России от 30 июня 2008 г. N 303н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников гидрометеорологической службы» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 июля 2008 г., регистрационный N 11964), с изменениями, внесенными приказом от 6 ноября 2009 г. N 872н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы должностей работников гидрометеорологической службы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 30 июня 2008 г. N 303н» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 29 декабря 2009 г., регистрационный N 15875) - работников гидрометеорологической службы;

1.1.4. Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. N 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный N 13140) - руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей;

1.1.5. Государственными гарантиями по оплате труда;

1.1.6. Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных Учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных Учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих Учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), приказом Минздравсоцразвития России от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714), приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

1.1.7. Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных Учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных Учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих Учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146), приказом Минздравсоцразвития России от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

1.1.8. Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных Учреждений, находящихся в ведении Росгидромета на 2018 - 2020 годы (утвержденным Росгидрометом, Общероссийским профсоюзом авиаработников 15.03.2018);

1.1.9. Мнением ППО;

1.1.10. Положением Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 19, ст. 2334) и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 49, ст. 6909; 2015 N 39, ст. 5401) в части повышения оплаты труда соответствующих категорий работников;

1.1.11. Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных Учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации N 583;

1.1.12. Приказом Росгидромета от 29 мая 2018 г. N 205 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных Учреждений, находящихся в ведении Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 июня 2018 г., регистрационный N 51336);

1.1.13. Приказом Росгидромета от 18.09.2019 №455 «Об увеличении оплаты труда работникам федеральных государственных бюджетных Учреждений, подведомственных Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды»;

1.1.14. На основе местных норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

1.1.15. Уставом ФГБУ «Северо-Западное УГМС»;

1.1.16. Коллективным договором между администрацией ФГБУ «Северо-Западное УГМС» и ППО.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Учреждений, финансируемых за счет средств федерального бюджета, и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Размеры должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения при условиях соответствия трудовому законодательству РФ.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основному месту работы, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Заработка плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. Новая система оплаты труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов производственного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.10. Система оплаты труда работников Учреждения определена на основе следующих принципов:

- Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Росгидромета;

- Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы;

- Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- Создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

- Систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- Использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- Сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- Обеспечение выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

- Построение систем нормирования труда на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Базовый оклад (Бо) - минимальный оклад работников Учреждения, установленный начальником Учреждения с учетом мнения представителей ППО и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

Должностной оклад (ДО) - фиксированный размер оплаты труда работника Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

Доплата - дополнительная выплата к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), носящая компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работников Учреждения, которая связана с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ;

Заработка плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Надбавки - дополнительные выплаты к должностным окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер;

Повышающий коэффициент (К¹, К², К³, К⁴, К⁵ и т.д.) - относительная величина, применяемая для определения размера повышения базового оклада (тарифной ставки);

Система оплаты труда - совокупность взаимосвязанных элементов оплаты труда, включающая размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), доплаты и надбавки компенсационного характера (компенсационные выплаты), доплаты и надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда рабочего Учреждения за выполнение норм труда определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат компенсационного характера;

Фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемая на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

Фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемая на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер.

3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников ФГБУ «Северо-Западное УГМС» формируется исходя из объема средств субсидий из федерального бюджета на возмещение нормативных затрат на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. Фонд оплаты труда ФГБУ «Северо-Западное УГМС» состоит из фонда должностных окладов (ФДО) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

3.3. При формировании фонда должностных окладов (ФДО) работников Учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

3.4. Экономия ФДО работников Учреждения может быть переведена в ФНД и распределена в установленном порядке.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Размер базового оклада работников, занимающих должности гидрометеорологической службы, устанавливаются начальником Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 30 июня 2008 г. N 303н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников гидрометеорологической службы» (зарегистрирован в Минюсте России 14 июля 2008 г., регистрационный N 11964), мнением ППО приведен в Таблице 1:

Таблица 1

Наименование показателя	Размер базового оклада на 01.01.2020, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы первого уровня»	4 267,96
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы второго уровня»	4 400,55
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы третьего уровня»	4 817,62
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы четвертого уровня»	7 019,39

4.2. Размер базового оклада работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются начальником Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858) приведен в Таблице 2:

Таблица 2

Наименование показателя	Размер базового оклада на 01.01.2020, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4 267,96
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые	4 400,55

Наименование показателя	Размер базового оклада на 01.01.2020, руб.
должности служащих второго уровня»	
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4 817,62
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	7 019,39

4.3. Размер базового оклада работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ и соответствующих им тарифных разрядов, согласно единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и приказу Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. N 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный N 12150) приведен в Таблице 3:

Таблица 3

Наименование показателя	Размер базового оклада на 01.01.2020, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	4 267,96
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	4 400,55

4.4. Изменение размера базового оклада работников происходит в рамках исполнения законодательства РФ.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ НАЧАЛЬНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Должностной оклад начальника 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. N 583, и Приказами Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. N 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного Учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008 г., регистрационный N 11624) и от 2 апреля 2008 г. N 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного Учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 29 апреля 2008 г., регистрационный N 11606) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

5.2. Должностные оклады заместителей начальника и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада начальника Учреждения с учетом масштаба управления и фиксируются в трудовых договорах.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕДЖДЕНИЯ

6.1. Размер должностного оклада работников Учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

6.2. Размер должностного оклада руководителей всех уровней Учреждения (Одрук), за исключением начальника Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и начальников станций, определяется по формуле:

$$O_{\text{Друк}} = O_b + O_b * K^1 + O_b * K^2 + O_b * K^3 + O_b * K^4,$$

где

- O_b — Базовый оклад
- K^1 — Коэффициент уровня образования работников Учреждения
- K^2 — Коэффициент квалификации
- K^3 — Коэффициент масштаба управления
- K^4 — Коэффициент уровня управления

6.3. Размер должностного оклада специалистов Учреждения (Одспец), определяется по формуле:

$$O_{\text{Дспец}} = O_b + O_b * K^1 + O_b * K^2,$$

где

- O_b — Базовый оклад
- K^1 — Коэффициент уровня образования работников Учреждения
- K^2 — Коэффициент квалификации

6.4. Размер должностного оклада работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих (Одраб), определяется по формуле:

$$O_{\text{Драб}} = O_b + O_b * K^1 + O_b * K^2,$$

где

- O_b — Базовый оклад
- K^1 — Коэффициент уровня образования работников Учреждения
- K^2 — Коэффициент квалификации

7. КОЭФФИЦИЕНТ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ (K^1)

7.1. Уровень образования работников Учреждения определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

7.2. В случае если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

7.3. В том случае если должность могут занимать работники с различным уровнем образования (например, среднее специальное или высшее), устанавливается коэффициент

образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника Учреждения уровню образования.

7.4. В том случае если должность, требующую наличие высшего образования или среднего профессионального образования, занимает работник, у которого отсутствует необходимое образование, устанавливается коэффициент образования соответствующий требованиям к занимаемой должности.

7.5. Величина коэффициента уровня образования и приведена в таблице 4.

Таблица 4

Основание для применения коэффициента уровня образования	Величина коэффициента К ¹
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	0,16
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	0,16
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	0,14
По программам подготовки специалистов среднего звена	0,14
По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	0,14
Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	0,14
Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	0,05

8. КОЭФФИЦИЕНТ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Коэффициент за квалификационный уровень устанавливается всем работникам Учреждения, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в соответствии с Таблицей 5, Таблицей 6 и Таблицей 7.

Таблица 5

Наименование составляющих элементов коэффициента квалификации	Величина коэффициента квалификации (К ²)
ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,01
2 квалификационный уровень	0,02
ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,03
2 квалификационный уровень	0,04
3 квалификационный уровень	0,05
4 квалификационный уровень	0,07
ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0,09
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,20
4 квалификационный уровень	0,25
5 квалификационный уровень	0,30
ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,10
2 квалификационный уровень	0,15
3 квалификационный уровень	0,20
4 квалификационный уровень	0,30

Таблица 6

Наименование составляющих элементов коэффициента квалификации	Величина коэффициента квалификации (K^2)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,02
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
5 квалификационный уровень	0,35
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0,02
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
5 квалификационный уровень	0,35
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,03
2 квалификационный уровень	0,07
3 квалификационный уровень	0,10

Таблица 7

Наименование составляющих элементов коэффициента квалификации	Величина коэффициента квалификации (K^2)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,01
2 квалификационный уровень	0,02
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,03
2 квалификационный уровень	0,04
3 квалификационный уровень	0,05
4 квалификационный уровень	0,07

9. КОЭФФИЦИЕНТ МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ

9.1. Коэффициент масштаба управления (K^3) представляет собой объемный показатель деятельности Учреждения и характеризует масштаб и сложность функций управления.

9.2. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителям всех уровней, за исключением начальника Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и начальников станций.

9.3. Величина коэффициента определяется в соответствии с Таблицей 8.

Таблица 8

Наименование структурного подразделения	Группа Учреждения	Величина повышающего коэффициента K^3
АУП ФГБУ «Северо-Западное УГМС»	Группа 1	1,2
Филиал штатной численностью более 200 человек	Группа 2	0,6
Филиал штатной численностью до 200 человек	Группа 3	0,4

9.4. В случае перевода работника, имеющего право на установление коэффициента масштаба управления, на другую должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины коэффициента масштаба управления либо его отмену, изменение должностного оклада указанного работника производится с даты начала выполнения им должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен в соответствии с приказом Учреждения.

10. КОЭФФИЦИЕНТ УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ

10.1. Коэффициент уровня управления (K^4) устанавливается руководителям всех уровней, за исключением начальника Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и начальников станций.

10.2. При установлении указанного коэффициента определяющим условием является уровень должности, занимаемой руководителем, в системе управления Учреждением.

10.3. Величина коэффициента уровня управления приведена в Таблице 9.

Таблица 9

Уровень управления	Должность	Величина повышающего коэффициента K^4
Уровень 1	Начальник ФГБУ «Северо-Западное УГМС»	—
Уровень 2	Заместитель начальника, главный бухгалтер	—
Уровень 3	Заместители начальника ФГБУ «Северо-Западное УГМС» - начальник филиала	—
Уровень 4	Заместители начальника филиала	1,6
Уровень 5	Руководители служб	0,4
Уровень 6	Руководители отделов	0,3
Уровень 6	Заместители руководителей отделов	0,2
Уровень 7	Руководители групп	0,1

10.4. В случае перевода в установленном порядке руководителя любого уровня Учреждения на должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины коэффициента уровня управления либо его отмену, изменение должностного оклада указанного работника производится с даты - начала выполнения им должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен в соответствии с приказом по Учреждению.

11. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ (ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА)

11.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

11.2. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

11.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ):

11.3.1. Вредные условия труда:

- 11.3.1.1. Класс 3.1 – 4%;
- 11.3.1.2. Класс 3.2 – 8%;
- 11.3.1.3. Класс 3.3 – 12%;
- 11.3.1.4. Класс 3.4 – 16%.

11.3.2. Опасные условия труда:

- 11.3.2.1. Класс 4 – 20%.

11.4. В Учреждении проводится специальная оценка условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 52, ст. 6991; 2014, N 26, ст. 3366; 2015 г. N 29, ст. 4342; 2016 г. N 18 ст. 2512), с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных, определения оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

11.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

11.7. При выполнении работ различной квалификации оплата труда работника производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливаются доплаты в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в размере не более 50% от суммы должностного оклада и персонального коэффициента по совмещаемой должности.

11.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

11.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

11.12. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору (приказом по Учреждению) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.13. Согласно правилам внутреннего трудового распорядка работникам Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными - суббота и воскресенье. Нерабочие праздничные дни - установлены законодательством РФ (Статьи № 111, 112, 113, 153 ТК РФ).

11.14. Согласно статье 104 Трудового кодекса РФ, приказу Росгидромета от 30.12.2003 №272 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы» в наблюдательных, прогностических и технических оперативно-производственных подразделениях Учреждения, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, введен суммированный учет рабочего времени.

11.15. Продолжительность учетного периода при суммированном учете определяется локальным актом Учреждения (приказом) с учетом мнения ППО.

11.16. Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

11.17. Подсчет часов сверхурочной работы в подразделениях с суммированным учетом рабочего времени ведется после окончания учетного периода, установленного в Учреждении (письмо Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. № 22-2-3363).

11.18. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. По личному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, по времени равном времени, отработанного сверхурочно.

11.19. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

11.20. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ППО. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

11.21. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ и Постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного

оклада), компенсационных и стимулирующих выплаты за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в двойном размере дневной или часовой ставки (части должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплаты за день или час работы, если работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени.

11.22. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640) и Постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П.

11.23. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

11.24. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выдачи ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными Правительством Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 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, N 39, ст. 4083; 2008, N 22, ст. 2727; 2012, N 12, ст. 1410; 2013, N 13, ст. 1559).

11.25. Список работников Учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу, ставке заработной платы работников утверждаются начальником Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

11.26. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Учреждения применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

11.27. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условий применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

11.28. Порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников Учреждения, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях производится в соответствии со ст. 316, ст. 164 ТК РФ, Разъяснениями Минтруда от 11.09.1995 №3, а также с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П.

11.29. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, средств Учреждения предоставляются следующие гарантии и компенсации (согласно Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях» (Российская газета, 16.04.1993, N 73, Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 35, ст. 3607):

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

11.30. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

11.31. С учетом условий труда начальнику Учреждения, заместителям руководителей и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные данной главой.

12. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА)

12.1. Под доплатами и надбавками стимулирующего характера понимаются доплаты и надбавки, направленные на формирование у работников Учреждения стимулов к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

12.2. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда оплаты труда.

12.3. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

12.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

12.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся по решению начальника Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

12.6. При установлении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- качественное исполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественную подготовку и выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных работ;
- инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; участие работников в выполнении важных работ, мероприятий;
- активное участие в специализированном гидрометеорологическом обеспечении.

12.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работников Учреждений или в абсолютном значении.

12.8. Надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы за стаж работы выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях, подведомственных Росгидромету:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет — 10%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет — 15%;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет — 20%;
- при выслуге лет от 15 лет до 20 лет — 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет — 30%.

12.9. Применение надбавки к должностному окладу, ставке заработной платы за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении устанавливаемых в процентном отношении к окладу иных стимулирующих и компенсационных выплат.

12.10. Установление доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, выплат по показателям и критериям эффективности, премий и материальной помощи работникам ФГБУ «Северо-Западное УГМС» производится в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, выплат по показателям и критериям эффективности, премий и материальной помощи работникам ФГБУ «Северо-Западное УГМС».