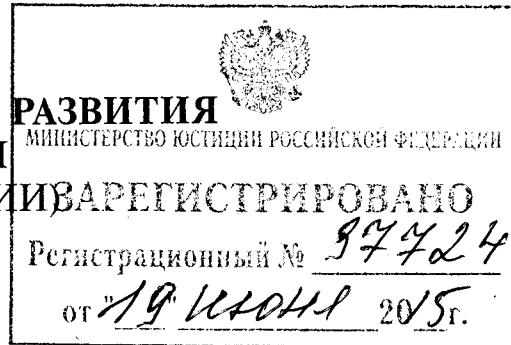




МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РОССИИ)



П Р И К А З

10 апреля 2015 г.

Москва

№

221

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
федеральных государственных бюджетных учреждений,
подведомственных Министерству экономического развития Российской
Федерации, по видам экономической деятельности**

В целях реализации 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) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по видам экономической деятельности (далее – Примерное положение) согласно приложению.

2. Рекомендовать руководителям федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического

развития Российской Федерации, привести в 3-месячный срок со дня государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Российской Федерации системы оплаты труда в соответствии с Примерным положением, утвержденным настоящим приказом.

3. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, в фонде оплаты труда указанных учреждений в размере не более 40 процентов.

4. Департаментам, осуществляющим координацию и контроль деятельности федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по согласованию с координирующим и контролирующим их работу заместителем Министра экономического развития Российской Федерации организовать работу по разработке проектов приказов по утверждению перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу соответствующих учреждений.

5. Департаменту кадров и организационного развития (К.Э. Котцев) совместно с Финансовым департаментом (С.Н. Бабарин) и департаментами, осуществляющими координацию и контроль деятельности федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, обеспечить заключение трудовых договоров с лицами, поступающими на работу на должность руководителя федерального государственного бюджетного учреждения, в соответствии с типовой формой, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958), а также дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями федеральных государственных бюджетных учреждений.

6. Признать утратившим силу приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 12 сентября 2008 г. № 275 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Минэкономразвития России, по видам экономической деятельности» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 октября 2008 г., регистрационный № 12535).

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио Министра

ВЕРНО:

Заместитель директора

Департамента кадров и

организационного развития

Минэкономразвития России



О.Н. Гусев

О.В. Фомичев

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по видам экономической деятельности

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по видам экономической деятельности (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением 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) (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 583).

2. Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для учета при подготовке федеральными государственными бюджетными учреждениями, подведомственными Министерству экономического развития Российской Федерации (далее – учреждения), положений о системе оплаты труда работников соответствующих учреждений (далее – положение учреждения).

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации № 583, с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 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 № 11081)¹ (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 822);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат

¹ С изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г. № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г. № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г. № 32284)

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 № 11080)² (далее – приказ Минздравсоцразвития России № 818);

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

5. Положение учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878), вводится в действие приказом по учреждению и распространяется на всех работников учреждения.

6. Штатное расписание соответствующего учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

7. Формирование штатной численности в учреждении рекомендуется проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ.

8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, определяется Министерством экономического развития Российской Федерации в соответствии с пунктом 10 (2) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации № 583.

9. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев,

² С изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г. № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г. № 18714)

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.³ Месячная заработная 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 Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; 2002, № 18, ст. 1722; № 48, ст. 4737; 2003, № 40, ст. 3818; 2004, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 24; 2007, № 17, ст. 1930; 2008, № 26, ст. 3010, № 51, ст. 6205; 2009, № 30, ст. 3739; 2011, № 23, ст. 3246; 2012, № 50, ст. 6955; 2013, № 49, ст. 6337; 2014, № 49, ст. 6917).

10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

11. Установление окладов (должностных окладов) осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12. Сложность выполняемых работ определяется с учетом квалификационных справочников. В утверждаемом учреждением положении целесообразно перечислить применяемые выпуски единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и нормативные правовые акты, содержащие используемые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональные стандарты.

³ Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 270; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; № 13, ст. 1209; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 41, ст. 4285; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613; № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732, ст. 3739; № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; № 50, ст. 6146; 2010, № 31, ст. 4196; № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; № 45, ст. 6333, ст. 6335; № 48, ст. 6730, ст. 6735; № 49, ст. 7015, ст. 7031; № 50, ст. 7359; № 52, ст. 7639; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18, ст. 2127; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668; № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; № 23, ст. 2866, ст. 2883; № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; № 19, ст. 2321; № 23, ст. 2930; № 26, ст. 3405; № 30, ст. 4217; № 45, ст. 6143; № 48, ст. 6639; № 49, ст. 6918; № 52, ст. 7543, ст. 7554; 2015, № 1, ст. 10, ст. 42, ст. 72; № 14, ст. 2022

13. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ). В случае если должности работников учреждения, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

14. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

16. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Перечень выплат компенсационного характера и порядок их установления определяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 822.

17. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 52, ст. 6986).

Если по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников

в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже минимальных размеров повышения оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации.

18. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни, выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

20. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

21. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г.

№ 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

22. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2014, № 14, ст. 1548) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни.

23. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812).

24. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

25. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением 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; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

26. В учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 818.

27. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

28. При установлении выплат стимулирующего характера для работников учреждения рекомендуется исходить из количественных и качественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

29. С целью поощрения работники могут премироваться:

за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении по учреждению. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды;

за выполнение особо важных и срочных работ. Указанная премия выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ;

за интенсивность и высокие результаты работы и другие.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из федерального бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

30. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений. Рекомендуемые примерные показатели эффективности труда

работников учреждения в зависимости от вида экономической деятельности приведены в приложениях № 1 – 5 к настоящему Примерному положению.

Критерии оценки эффективности труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

31. В отношении каждого работника целесообразно уточнить и конкретизировать в трудовом договоре показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установить зависимость размера вознаграждения от достижения индивидуальных и коллективных результатов труда. При этом рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

другие показатели.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

32. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

Размер должностного оклада устанавливается Министерством экономического развития Российской Федерации в зависимости от сложности

труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

33. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

34. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Примерным положением.

35. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются ежеквартально по решению Министерства экономического развития Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности работы учреждения

При премировании руководителя учреждения могут быть учтены результаты независимой оценки качества оказания услуг, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 48, ст. 6724; 2012, № 26, ст. 3442, 3446; 2013, № 27, ст. 3459, 3477; № 30, ст. 4038; № 39, ст. 4883; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6951; 2014, № 23, ст. 2930; № 30, ст. 4106, 4244, 4247, 4257; № 43, ст. 5798; 2015, №1, ст. 72, ст. 85; № 10, ст. 1425; № 14, ст. 2018) и Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326; № 23, ст. 2878; № 27, ст. 3462; № 30, ст. 4036; № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566; № 19, ст. 2289; № 22, ст. 2769; № 23, ст. 2930, ст. 2933; № 26, ст. 3388; № 30, ст. 4217, ст. 4257, ст. 4263; 2015, № 1, ст. 42, ст. 53, ст. 72; № 14, ст. 2008).

Заместители руководителей и главные бухгалтера учреждений имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Примерного положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

36. Из фонда оплаты труда работников учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основе письменного заявления работника.

37. 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.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников федеральных
бюджетных учреждений,
подведомственных
Минэкономразвития России, по видам
экономической деятельности,
утвержденному приказом
Минэкономразвития России
от «10» 04. 2015 г. № 221

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»

Количество научных публикаций работника.

Проведение научной работы со студентами.

Проведение внеаудиторной воспитательной работы со студентами и слушателями.

Освоение и использование в работе современных методов учета и обработки информации и пр.

Разработка новых программ, инновационных методик, кейсов.

Подготовка учебных и учебно-методических пособий.

Повышение работником профессиональной квалификации.

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников федеральных
бюджетных учреждений,
подведомственных
Минэкономразвития России, по видам
экономической деятельности,
утвержденному приказом
Минэкономразвития России
от «10» 04. 2015 г. № 221

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»

- Своевременное и качественное выполнение работ.
- Количество научных публикаций работника.
- Интенсивность и высокие результаты работы.
- Выполнение особо важных и срочных работ.
- Высокая степень сложности заданий, выполняемых работником.
- Высокое качество подготовки документов работником.
- Высокое качество проведения мероприятий, реализации проектов учреждением.
- Разработка научно-образовательных курсов.

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников федеральных
бюджетных учреждений,
подведомственных
Минэкономразвития России, по видам
экономической деятельности,
утвержденному приказом
Минэкономразвития России
от «10» 04. 2015 г. № 221

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг»

Повышение качества эксплуатации зданий и выполнения ремонтных и эксплуатационных работ.

Повышение квалификации и профессиональной подготовки.

Отсутствие жалоб на качество оказываемых услуг по эксплуатации зданий.

Предупреждение отказов и возникновения неисправностей в работе оборудования и технических систем.

Своевременность проведения регламентных работ и технического обслуживания.

Оперативность выполнения заявок на оказание услуг и проведение работ.

Внедрение новых методов и технологий в работе.

Развитие материально-технической базы учреждения.

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате
труда работников федеральных
бюджетных учреждений,
подведомственных
Минэкономразвития России, по видам
экономической деятельности,
утвержденному приказом
Минэкономразвития России
от «10» 04. 2015 г. № 221

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»

Повышение качества лечебно-профилактической работы.

Повышение квалификации и профессиональной подготовки.

Повышение эффективности профилактики заболеваний.

Расширение объемов и видов лечебно-диагностических услуг.

Освоение новых методов оказания лечебно-диагностических услуг.

Освоение новых методов и технологий оказания санаторно-курортных услуг.

Повышение качества обслуживания и оказания санаторно-курортных услуг.

Отсутствие замечаний к качеству медицинских и санаторно-курортных услуг.

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате
труда работников федеральных
бюджетных учреждений,
подведомственных
Минэкономразвития России, по видам
экономической деятельности,
утвержденному приказом
Минэкономразвития России
от «10» 04. 2015 г. № 221

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение»

Выполнение особо важных и срочных работ.

Выполнение работ, требующих знания иностранных языков.

Степень сложности заданий, выполняемых работником.

Качество подготовки документов работником.

Качество проведения мероприятий, реализации проектов структурным подразделением, в котором занят работник.

Качество проведения мероприятий, реализации проектов учреждением.
