



ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ  
ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(ГУСП)

**П Р И К А З**



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 37494  
от 26 сентября 2015.

«29» мая 2015 г.

№ 33

Москва

**О внесении изменений в приложения № 2 и № 3  
к приказу Главного управления специальных программ  
Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41  
«О совершенствовании порядка выплаты премии  
за основные результаты работы гражданскому персоналу  
Службы специальных объектов при Президенте  
Российской Федерации и подведомственных ей  
федеральных казенных учреждений»**

1. Внести изменения в приложения № 2 и № 3 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданскому персоналу Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 26 сентября 2014 г., регистрационный № 34143) согласно прилагаемому Перечню.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника Финансово-экономического управления Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 августа 2015 года.

Начальник  
Главного управления

А.Л. Линец

Приложение  
к приказу Главного управления  
специальных программ Президента  
Российской Федерации  
от «29» мая 2015 г. № 33

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**изменений, вносимых в приложения № 2 и № 3 к приказу  
Главного управления специальных программ Президента  
Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41  
«О совершенствовании порядка выплаты премии за основные  
результаты работы гражданскому персоналу Службы специальных  
объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных  
ей федеральных казенных учреждений»**

1. В приложении № 2 «Условия премирования руководителей образовательных организаций, подведомственных Службе специальных объектов при Президенте Российской Федерации, медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации»:

1) пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. Премирование руководителей организаций (подразделений) в соответствии с настоящими Условиями осуществляется путем выплаты им ежеквартальной премии по результатам деятельности организации (подразделения) и руководителя организации (подразделения) за отчетный квартал года (далее – отчетный период).»;

2) пункт 6 изложить в следующей редакции:

«6. Выплата премии руководителю организации (подразделения) по итогам работы за отчетный период производится одновременно с выплатой заработной платы за первый месяц квартала, следующего за отчетным периодом (за второй квартал 2015 года – при выплате заработной платы за июль 2015 года).»;

3) пункт 9 изложить в следующей редакции:

«9. Для оценки эффективности работы руководителя организации (подразделения) на основе выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности организации (подразделения), а также подготовки предложений по выплате руководителям организаций (подразделений) премии работодателями (Службой, начальниками структурных подразделений Службы, имеющими право издания приказов по личному составу) создаются специальные комиссии:

комиссия Службы;

комиссии структурных подразделений Службы (создаются при условии замещения должностей руководителей медицинских, научных подразделений и подразделений культуры структурного подразделения Службы лицами из числа гражданского персонала).

Комиссии создаются с участием соответствующего представительного органа работников. Персональный состав комиссий утверждается приказом работодателя.»;

4) пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. Эффективность работы руководителя организации (подразделения) определяется комиссиями по итогам работы за квартал на основании отчетов о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организации (подразделений) за отчетный период (далее – отчеты), представляемых руководителями этих организаций (подразделения) в соответствующие комиссии.

При увольнении руководителя организации (подразделения) до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, руководитель организации (подразделения) представляет в комиссию отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организации (подразделения) за проработанное время отчетного периода.

Порядок представления отчетов руководителями организаций (подразделений) и сроки их рассмотрения комиссией определяются работодателем.»;

5) абзац второй пункта 12 изложить в следующей редакции:

«Комиссии, указанные в пункте 9 настоящих Условий, определяют степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается процентом от общего количества баллов.»;

6) пункт 14 изложить в следующей редакции:

«14. Выплата премии производится руководителю организации (подразделения) за фактически отработанное время в отчетном периоде на основании приказа работодателя.»;

7) дополнить пунктом 15 следующего содержания:

«15. Перечисленные в настоящих Условиях положения о премировании руководителей организаций (подразделений) конкретизируются в положениях о премировании работников, разрабатываемых в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации в Службе, структурных подразделениях Службы. Положения о премировании подлежат согласованию с соответствующими представительными органами работников.».

2. В приложении № 3 «Порядок оценки эффективности деятельности гражданского персонала Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений в целях определения размеров премии за основные результаты работы и порядка ее выплаты» (далее – Порядок):

1) абзац второй пункта 1 изложить в следующей редакции:

«Размер премии в соответствии с настоящим Порядком определяется и выплачивается с 1 августа 2015 года, при этом размер премии, подлежащей выплате в августе 2015 года, определяется по результатам деятельности работника в июле 2015 года.»;

2) в пункте 2:

в абзаце втором цифру «6» заменить цифрой «5»;

абзац третий изложить в следующей редакции:

«количество баллов, предусмотренных для оценки каждого показателя эффективности деятельности, и общее количество баллов по всем показателям эффективности деятельности, установленным по должности работника (профессии рабочего).»;

3) в абзаце втором пункта 3 слова «для критериев оценки эффективности деятельности работника» заменить словами «по всем показателям эффективности деятельности, установленным по должности работника (профессии рабочего).»;

4) в пункте 4 слова «разработки и утверждения» заменить словами «утверждения новых»;

5) в пункте 5:

в подпункте «а» цифру «6» заменить цифрой «5»;

в подпункте «в»:

дополнить новым абзацем седьмым в следующей редакции:

«категории работников, определяемые приказом Службы;»;

абзац седьмой считать абзацем восьмым;

6) в пункте 6 слова «Предельное количество» заменить словом «Количество»;

7) абзац первый пункта 9 после слов «настоящего Порядка,» дополнить словами «с учетом места дислокации структурного подразделения (подразделения) Службы или подведомственного ей федерального казенного учреждения, в котором работают работники,»;

8) главу III изложить в следующей редакции:

«III. Порядок оценки эффективности деятельности работников  
и размеры премирования

10. Эффективность деятельности работников определяется работодателем по итогам работы за календарный месяц на основании

отчетов, представляемых руководителями соответствующих подразделений работодателю, о выполнении работниками показателей эффективности деятельности, установленных по замещаемым ими должностям (профессиям рабочих), за отчетный период.

Эффективность деятельности работника, переведенного в течение отчетного периода на новую должность, определяется по итогам работы по каждой должности (профессии рабочего) на основании отчетов, представляемых руководителями соответствующих подразделений, о выполнении работником показателей эффективности деятельности, установленных по каждой замещаемой им в отчетном периоде должности (профессии рабочего).

При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, руководитель соответствующего подразделения представляет работодателю отчет о выполнении работником показателей эффективности деятельности за проработанное время в отчетном периоде.

Порядок и сроки представления отчетов руководителями соответствующих подразделений определяются работодателем.

11. Работники премируются (за исключением руководителей образовательных организаций, подведомственных Службе, руководителей медицинских, научных подразделений и подразделений культуры Службы, премирование которых осуществляется в порядке, установленном в приложении № 2 к приказу Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации от 14 июля 2014 г. № 41 «О совершенствовании порядка выплаты премии за основные результаты работы гражданскому персоналу Службы специальных объектов при Президенте Российской Федерации и подведомственных ей федеральных казенных учреждений») по итогам работы за отчетный месяц.

Выплата премии производится работникам за фактически отработанное время в отчетном периоде (работникам образовательных организаций, ведущим преподавательскую работу, в том числе с учетом установленной недельной педагогической нагрузки в соответствии с учебными планами образовательных организаций) на основании приказа работодателя.

12. Размер премии (РП) по итогам работы в отчетном периоде определяется по формуле:

$$РП = Кст \times Кб$$

где,

Кст – стоимость (в рублях) одного балла по соответствующей категории работников;

Кб – количество набранных работником баллов по результатам деятельности в отчетном месяце.

Размер премии по итогам работы в отчетном периоде работника, переведенного на новую должность, определяется отдельно по каждой замещаемой им в отчетном периоде должности (профессии рабочего) пропорционально фактически отработанному времени.

13. В случае если количество баллов, полученных работником за отчетный период составит менее 50 процентов от максимально возможного количества баллов, установленных для оценки показателей эффективности деятельности по замещаемой им должности (профессии рабочего), работник в текущем месяце к премированию не представляется.

14. Работнику снижается размер премии в текущем месяце в следующих случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который осуществляется премирование;

совершения в отчетном периоде по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях;

установленного комиссией по охране труда или уполномоченных по охране труда нарушения работником в отчетном периоде требований охраны труда, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

По представлению руководителей подразделений, других должностных лиц (в отношении находящихся в их подчинении работников) работодатель принимает решения о снижении размера премии также в случаях нарушений работником трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности.

15. Перечисленные в настоящем Порядке условия премирования уточняются и конкретизируются в положениях о премировании работников, разрабатываемых в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации в Службе, структурных подразделениях Службы, подведомственных Службе федеральных казенных учреждениях. Положения о премировании подлежат согласованию с соответствующими представительными органами работников.»;

9) признать утратившим силу главу IV;

10) признать утратившим силу приложение к Порядку.