



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 59241

от 12 августа 2020

**Федеральная служба
по надзору в сфере образования и науки
(Рособрнадзор)**

ПРИКАЗ

12.05.2020

№ 573

Москва

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
федеральных государственных учреждений, подведомственных
Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки**

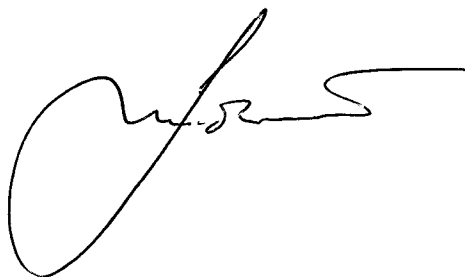
В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки (далее – Примерное положение).
2. Руководителям федеральных государственных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки, привести систему оплаты труда работников в соответствие с Примерным положением.
3. Признать утратившим силу приказ Федеральной службы по надзору

в сфере образования и науки от 13 июля 2015 г. № 1167 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 11 августа 2015 г., регистрационный № 38454).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на временно исполняющую обязанности заместителя руководителя Н.В. Гордиенко.

Врио руководителя



А.А. Музаев

УТВЕРЖДЕНО
приказом Федеральной службы
по надзору в сфере образования
и науки
от 12.05.2020 № 573

Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки (далее соответственно - Положение, Учреждения), 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2019, № 4, ст. 338) и устанавливает систему оплаты труда работников Учреждений.

2. Настоящее Положение регулирует примерный порядок оплаты труда работников Учреждений за счет всех источников финансирования.

3. Расходы на оплату труда работников Учреждений осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

4. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным 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), 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., регистрационный № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 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 № 11080), 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., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

мнения представительного органа работников Учреждения.

Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств,

поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должна 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; 2019, № 52, ст. 7781).

6. Штатное расписание Учреждений утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного Учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных уставами Учреждений, сверх установленного государственного задания.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений не должна превышать 40%.

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждений

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам с учетом сложности и объема выполняемой работы:

работников сферы научных исследований и разработок в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13147);

руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858),

с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140);

рабочих общеотраслевых профессий в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, при условии наличия необходимого объема финансовых средств, может быть установлен работнику 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 персонального повышающего коэффициента до 3.

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

9. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам Учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, при сверхурочной работе, при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

надбавки работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом средств субсидии, поступающей из федерального бюджета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников Учреждений или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами утверждается в размере и порядке, установленном 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; 2013, № 13, ст. 1559).

12. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждений, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

13. Оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время 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).

Расчет оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

14. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

15. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) устанавливается работникам Учреждений при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

16. В пределах фонда оплаты труда Учреждений (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников) к окладам работников Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при условии наличия необходимого объема финансовых средств в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

17. Рекомендуются работникам Учреждений на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) и на постоянной основе устанавливать надбавку за интенсивность и высокие результаты работы:

за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем Учреждений;

за участие и личный вклад работника в подготовке научно-методических разработок и методических рекомендаций;

за обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов Рособнадзора и Учреждений в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

за выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в Учреждениях;

проведение работ по сертификации, аккредитации;

осуществление закупок товаров, работ и услуг;

за разработку эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности Учреждений;

за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждений;

за разработку и реализацию проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ в сфере деятельности Учреждений.

Рекомендуемый размер коэффициента надбавки за интенсивность и высокие результаты работы до 5.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении надбавки к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для выплаты работникам Учреждений надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт с указанием размера надбавки конкретному работнику и срока ее выплаты.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом.

18. Рекомендуется устанавливать работникам Учреждения следующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ:

за профессиональное мастерство (работникам Учреждений из числа рабочих);

за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Решение о введении соответствующих надбавок принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер надбавок (в процентах от оклада):

за профессиональное мастерство - 20%;

за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 10%;

за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 20%.

19. Рекомендуется устанавливать работникам Учреждений надбавку за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам Учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении. Рекомендуемые надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада):

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%.

20. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий).

Рекомендуется устанавливать следующие критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений:

результаты работы структурных подразделений Учреждений, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Учреждениями научно-исследовательских работ;

публикации научных статей по профилю научной деятельности Учреждений в научных журналах;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе приносящей доход деятельности;

качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждений;

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

соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Размер премий определяется в абсолютном значении. Конкретные размеры премий максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование работников Учреждений осуществляется по решению руководителя этого Учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений о премировании работников:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю - непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждений, главным специалистам и работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждений, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Основанием для выплаты премий работникам Учреждений является локальный нормативный акт Учреждения с указанием размера премии конкретному работнику.

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

21. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, 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; 2018, № 47, ст. 7262).

22. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

23. Размер оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и ее значимости.

24. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

25. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) уставлен приказом Рособнадзора от 22 октября 2018 г. № 1450 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 8 ноября 2018 г., регистрационный № 52638).

27. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру утверждается в порядке, установленном главой V настоящего Положения.

VII. Другие вопросы оплаты труда

28. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждений может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.