

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе государственной статистики, по видам экономической деятельности

Приказ · № 190 · от 15.04.2025 · Федеральная служба государственной статистики · Действует без изменений

Министерство юстиции
Российской Федерации
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 82390
от 28 мая 2025 г.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ

ПРИКАЗ

Москва

15 апреля 2025 г. № 190

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе государственной статистики, по видам экономической деятельности

В соответствии с абзацем первым пункта 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" приказываю:
утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе государственной статистики, по видам экономической деятельности.

Руководитель С.С.Галкин

УТВЕРЖДЕНО
приказом Росстата
от 15 апреля 2025 г. № 190

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе государственной статистики, по видам экономической деятельности

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе государственной статистики (далее - Положение), разработано в соответствии с абзацем первым пункта 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" (далее - Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений).

2. Положение разработано в целях обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Росстату (далее - Учреждение), и носит рекомендательный характер.

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

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, 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;

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 Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

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 стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего

характера);

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения.

6. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором.

8. Определение размеров заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Размеры заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяются отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

9. Оплата труда каждого работника соответствующего Учреждения зависит от уровня его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Положение об оплате труда работников соответствующего Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения и распространяется на всех работников Учреждения.

11. 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 статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", в соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

12. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

13. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы Росстата, в отношении Учреждения, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Росстат.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы Росстата, и расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяются в соответствии с пунктом 2.3 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений.

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного

и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

15. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников. При определении размера персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовки работника Учреждения, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

16. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на определенный срок и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника Учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

Размер выплат по персональным повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение персональных повышающих коэффициентов не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера, а также выплат компенсационного характера.

Персональный повышающий коэффициент к окладу не применяется в отношении руководителя Учреждения.

17. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

18. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

19. При увеличении (индексации) должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер которых устанавливается в процентах к должностным окладам, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в 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.

21. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителю Учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", в целях 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.

Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

22. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, трудовым договором.

23. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

24. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам Учреждения, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

25. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

26. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке,

определенном постановлении 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". Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждения.

27. За работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации к заработной плате работников соответствующего Учреждения применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и фиксируются в трудовых договорах с соответствующими работниками.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

28. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ.

29. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) могут устанавливаться работникам Учреждения в зависимости от стажа работы в соответствующем Учреждении, на основании приказа Учреждения в размере не менее 10 процентов оклада (должностного оклада).

Стаж непрерывной работы (выслуга лет) в Учреждении не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника) из соответствующего Учреждения и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

30. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) могут устанавливаться в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения. Рекомендуемые примерные показатели эффективности труда работников учреждения в зависимости от вида экономической деятельности приведены в приложениях №№ 1 - 2 к настоящему Положению.

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

При премировании также учитывается:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

выполнение особо важных и срочных работ;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере в соответствии с локальными

нормативными актами Учреждения. Премияльные выплаты не являются обязательными.

31. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам единовременно. При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

32. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику при:

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

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

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

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

33. Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждения детализируются, конкретизируются, дополняются и уточняются в локальных нормативных актах Учреждения, коллективных договорах, трудовых договорах, в зависимости от специфики выполняемых работниками должностных обязанностей и степени их участия в достижении результатов труда.

34. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, коллективными договорами, трудовыми договорами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и оформляются приказом Учреждения.

35. По решению руководителя соответствующего Учреждения работники Учреждения могут быть поощрены несколькими видами выплат стимулирующего характера, указанными в пункте 28 настоящего Положения, одновременно.

V. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

36. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

37. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются Росстатом в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом 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".

38. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего Учреждения и фиксируются в трудовых договорах.

39. С учетом условий труда руководителю Учреждений, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.
40. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по решению Росстата по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.
41. Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном главой IV Положения.
42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений, находящихся в ведении Росстата, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) установлен приказом Росстата от 6 июня 2018 № 353 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных и казенных учреждений, в отношении которых Федеральная служба государственной статистики осуществляет функции и полномочия учредителя, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)" (зарегистрирован Минюстом России 22 июня 2018 г., регистрационный № 51413).

VI. Другие вопросы оплаты труда

43. Из фонда оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам Учреждений регулируются локальными нормативными актами Учреждений или коллективным договором.
44. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель Учреждения на основе письменного заявления работника.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе государственной статистики, по видам экономической деятельности, утвержденному приказом Росстата от 15 апреля 2025 г. № 190

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности труда работников федерального бюджетного учреждения, подведомственного Федеральной службе государственной статистики, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки"

Личный вклад работника в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед Учреждением.

Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Обеспечение условий для эффективного научного процесса Учреждения.

Эффективное научное руководство, ведение педагогической работы, рецензирование, экспертиза научных материалов.

Инициирование и выполнение научных исследований и разработок по профилю Учреждения в рамках приносящей доход деятельности.

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе государственной статистики, по видам экономической

деятельности, утвержденному
приказом Росстата
от 15 апреля 2025 г. № 190

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности труда работников федерального бюджетного учреждения, подведомственного Федеральной службе государственной статистики, по виду экономической деятельности "Деятельность по обработке данных, предоставлении услуг по размещению информации и связанная с этим деятельность"

Личный вклад работника в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед Учреждением.

Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Повышение квалификации и профессиональной подготовки.

Внедрение новых методов и технологий в работе.

Выполнение работ, требующих знания иностранных языков.