

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального автономного учреждения "Национальный институт аккредитации", подведомственного Федеральной службе по аккредитации

Приказ Федеральной службы по аккредитации · № 37-ф · от 20.11.2018 · Действует с изменениями

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО АККРЕДИТАЦИИ

ПРИКАЗ

МОСКВА

20 ноября 2018 г. № 37-ф

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального автономного учреждения "Национальный институт аккредитации", подведомственного Федеральной службе по аккредитации

Зарегистрирован Минюстом России 13 декабря 2018 г.

Регистрационный № 52989

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; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985) приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федерального автономного учреждения "Национальный институт аккредитации", подведомственного Федеральной службе по аккредитации (далее - Примерное положение), согласно приложению к настоящему приказу.
2. Рекомендовать федеральному автономному учреждению "Национальный институт аккредитации" в срок до 1 января 2019 года привести внутренние нормативные акты по оплате труда в соответствие с Примерным положением.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель А.И.Херсонцев

Приложение

к приказу Федеральной службы

от 20 ноября 2018 г. № 37-ф

Примерное положение об оплате труда работников федерального автономного учреждения "Национальный институт аккредитации", подведомственного Федеральной службе по аккредитации
I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федерального автономного учреждения "Национальный институт аккредитации", подведомственного Федеральной службе по аккредитации (далее соответственно - Примерное положение, Учреждение), 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", с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), с изменениями, внесенными 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).

2. Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет всех источников финансирования.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

7. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2014, № 14, ст. 1547).

8. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; 2018, № 1, ст. 5; № 11, ст. 1576), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

9. Штатное расписание Учреждения утверждается генеральным директором Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

10. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются 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, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (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);
перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (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);
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, утверждаемых решением комиссии;
мнения представительного органа работников Учреждения.

11. Заработная плата работников Учреждения состоит из:
должностного оклада;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

12. Размеры должностных окладов устанавливаются штатным расписанием Учреждения за исполнение его работниками трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

13. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Примерного положения.

14. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Примерного положения.

14(1). Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы, Федеральной службы по аккредитации.

Определение указанных показателей осуществляется в соответствии с требованиями, установленными пунктами 2(3) - 2(4) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

(Дополнено пунктом - Приказ Федеральной службы по аккредитации от 24.06.2019 № 11-Ф)

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

16. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения могут быть осуществлены 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.

17. Выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в повышенном размере. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями 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; 2018).

Генеральный директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2014, № 26, ст. 3366; 2015, № 29, ст. 4342; 2016, № 18, ст. 2512; 2018, № 30, ст. 4543).

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Порядок, условия и конкретный размер выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, приказом Учреждения, трудовым договором.

18. 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 (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). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов 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 Учреждения, трудовым договором.

19. 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2017, № 25, ст. 3594).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, приказом Учреждения, трудовым договором.

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

20. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам Учреждения, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх 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 должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; 2017, № 25, ст. 3594).

По заявлению работника Учреждения, 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.

21. 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

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

22. 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).

Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждения.

23. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

25. Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет объема субсидий, поступивших из федерального бюджета.
26. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.
27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, приказами Учреждения.
28. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы устанавливать работникам Учреждения рекомендуется одновременно. При назначении учитывается:
- интенсивность и напряженность работы;
 - участие в выполнении важных работ, мероприятий;
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.
- Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении должностному окладу в соответствии с локальными нормативными актами.
29. Выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать работнику Учреждения 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 должностному окладу в соответствии с локальными нормативными актами.
30. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) рекомендуется устанавливать работникам Учреждения (кроме работающих по совместительству) в зависимости от стажа работы в Учреждении на основании приказа Учреждения в процентах от должностного оклада с учетом следующих критериев:
- при стаже работы от 1 года до 3 лет - до 5 процентов;
 - при стаже работы от 3 до 5 лет - до 10 процентов;
 - при стаже работы 5 лет - до 15 процентов.
- Стаж непрерывной работы (выслуги лет) в Учреждении не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника) из Учреждения и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцати) календарных дней.
- Стаж непрерывной работы исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, образованной приказом Учреждения.
- Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляется в процентах к должностному окладу и выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.
31. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) рекомендуется выплачивать с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премияльные выплаты не являются обязательными. При премировании 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 должностному окладу работника Учреждения, так и в абсолютном размере в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

32. Премия не выплачивается работникам Учреждения:

находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

имеющим дисциплинарное взыскание (при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора). Мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания);
увольняемым по пунктам 5 - 7, 7.1, 9, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6954; № 53, ст. 7605; 2013, № 19, ст. 2329; 2017, № 1, ст. 46; № 27, ст. 3929);
принятым с испытательным сроком и увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения).

33. Работники Учреждения могут быть поощрены путем осуществления нескольких видов выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 24 настоящего Примерного положения, одновременно.

34. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению генерального директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и оформляются приказами Учреждения.

V. Условия оплаты труда генерального директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

35. Заработная плата генерального директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

36. Условия оплаты труда генерального директора Учреждения устанавливаются Федеральной службой по аккредитации 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 32, ст. 5335).

37. Размер должностного оклада генерального директора Учреждения определяется Федеральной службой по аккредитации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с генеральным директором Учреждений.

38. Должностные оклады заместителей генерального директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада генерального директора Учреждения приказами по Учреждению.

39. С учетом условий труда генеральному директору Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Примерного положения.

40. Выплаты стимулирующего характера генеральному директору Учреждения выплачиваются по

решению Федеральной службы по аккредитации по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы генерального директора Учреждения за соответствующий период.

41. Заместителям генерального директора Учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном главой IV настоящего Примерного положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

42. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Конкретные условия выплаты материальной помощи, а также ее размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.
