

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр" по виду экономической деятельности "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов"

Приказ · № 144 · от 28.07.2021 · Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций · Действует без изменений

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ СВЯЗИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ

ПРИКАЗ

Москва

28 июля 2021 г. № 144

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр" по виду экономической деятельности "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов"

Зарегистрирован Минюстом России 3 сентября 2021 г.
Регистрационный № 64860

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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2021 г. № 766-р (Собрание законодательства Российской Федерации 2021, № 14, ст. 2384), приказываю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр", по виду экономической деятельности "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов".
2. Рекомендовать руководителю федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр" привести систему оплаты труда в соответствие с Примерным положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр", утвержденным настоящим приказом.
3. Направить настоящий приказ на государственную регистрацию в Министерство юстиции Российской Федерации.

Руководитель А.Ю.Липов

УТВЕРЖДЕНО

приказом Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций

от 28 июля 2021 г. № 144

Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр" по виду экономической деятельности "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов"

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр" (далее - Учреждение).
2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее - государственное задание), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.
3. Зарботная плата работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы (далее - оклад, ставка соответственно) по профессии (должности), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы труда работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.
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; 2021, № 1, ст. 12).

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

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

7. Штатное расписание Учреждения 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 Учреждения, сверх установленного государственного задания.

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

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения

8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом и настоящим Примерным положением в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Минимальные размеры окладов (ставок) работников Учреждения определены с учетом отнесения их профессий (должностей) к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России:

минимальные размеры окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, приведенные в приложении № 1 к настоящему Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. №

718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140); минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

10. 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.

11. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) работника до 3.

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

12. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам Учреждения 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 Учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

14. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами утверждается в размере и порядке, установленном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными 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; 2020, № 22, ст. 3491).

15. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, 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).

16. 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.

17. 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).

18. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) устанавливается работникам Учреждения 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

19. В пределах фонда оплаты труда Учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников) к окладам работников Учреждения 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 Учреждения 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.

20. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются по решению руководителя Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения:

а) личный вклад в общие результаты работы, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию;

б) степень сложности, важность и качество выполнения заданий, эффективность полученных результатов;

в) соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;

г) выполнение установленных плановых заданий;

д) разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

е) соблюдение требований законодательства Российской Федерации в сфере закупок товаров, работ, услуг;

ж) обоснованность определения начальной (максимальной) цены контракта (договора) на закупку товаров, работ и услуг.

21. При установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения учитываются количественные и качественные показатели для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера.

22. Критерии оценки качества и показатели эффективности труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре, приказах Учреждения по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

23. В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключался период, не входивший в расчет при исчислении среднего заработка (командировки, период временной нетрудоспособности), премии в расчетном периоде рассчитываются пропорционально отработанному времени, и учитываются при определении среднего заработка, исходя из фактически начисленных сумм.

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

25. Рекомендуется устанавливать работникам Учреждения надбавку за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам Учреждения 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%.

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

26. Условия оплаты труда директора 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).

27. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) установлен приказом Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 16 июня 2021 г. № 103 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр" и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) этого учреждения" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 16 июля 2021 г., регистрационный номер 64291).

32. Директору Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: за стаж непрерывной работы в Учреждении; премиальные выплаты по итогам работы.

33. Директору Учреждения надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается в процентном отношении к окладу.

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%.

34. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) осуществляются директору Учреждения по решению Роскомнадзора с учетом достижения показателей государственного задания, а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его директора, установленных приказом Роскомнадзора.

35. Заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать аналогично пунктам 32 и 33 настоящего Примерного положения.

Основанием выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждения заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения является приказ директора Учреждения с указанием ее размера.

36. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в пределах средств на оплату труда, выделенных на текущий финансовый год.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Примерному положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр" по виду экономической деятельности "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов", утвержденному приказом от 28 июля 2021 г. № 144

Минимальные размеры окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни Минимальные размеры окладов, рублей

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

1 квалификационный уровень

Экономист, менеджер по персоналу

37 000

4 квалификационный уровень

Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": ведущий экономист, ведущий менеджер по персоналу

46 000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Примерному положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр "Информрегистр" по виду экономической деятельности "Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов", утвержденному приказом от 28 июля 2021 г. № 144

Минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности

Минимальные размеры окладов, рублей

Специалист регистрации и библиографического учета электронных изданий

Специалист обеспечения хранения электронных изданий

Специалист по закупкам

Специалист по мобилизационной работе

Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений

20 000

Старший специалист регистрации и библиографического учета электронных изданий

Старший специалист обеспечения хранения электронных изданий

35 000

Ведущий системный администратор

Начальник группы, входящей в состав отдела (по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы)

40 000

Начальник отдела

50 000