



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 38693

от "26 августа 2015 г.

МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
РЕГИСТРАЦИИ, КАДАСТРА И КАРТОГРАФИИ
(РОСРЕЕСТР)**

ПРИКАЗ

Москва

01 июня 2015 г.

№ П/256

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников подведомственных Росреестру
федеральных государственных бюджетных учреждений**

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 в настоящее время 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) п р и к а з ы в а ю:

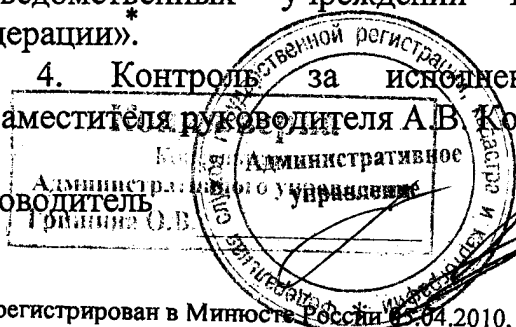
1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников подведомственных Росреестру федеральных государственных бюджетных учреждений (далее – Примерное положение).

2. Рекомендовать директорам федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Росреестру, привести положения об оплате труда работников учреждений в соответствие с Примерным положением, утвержденным настоящим приказом.

3. Признать утратившим силу приказ Росреестра от 25.02.2010 № П/70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственных учреждений Росреестра по субъектам Российской Федерации».*

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя А.В. Коробова.

Руководитель
Тобина О.В.



И.В. Васильев

* Зарегистрирован в Минюсте России 05.04.2010, регистрационный № 16813.

УТВЕРЖДЕНО
приказом Федеральной службы
государственной регистрации,
кадастра и картографии
от «01» ИЮНЯ 2015 г. № П/256

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников подведомственных Росреестру
федеральных государственных бюджетных учреждений

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников подведомственных Росреестру федеральных государственных бюджетных учреждений (далее – соответственно Примерное положение, учреждения) в сфере государственной регистрации прав, государственного кадастрового учета, геодезии и картографии разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 в настоящее время 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) (далее – постановление № 583) и направлено на обеспечение единообразия в вопросах оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Росреестру.

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

3. Расходы на оплату труда работников осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты по оплате труда из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание

государственных услуг (выполнение работ), и от приносящей доход деятельности.

4. Оплата труда работников состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 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» (далее – приказ № 822) (зарегистрирован в Минюсте России 04.02.2008, регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 738н (зарегистрирован в Минюсте России 21.01.2009, регистрационный № 13145), от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован в Минюсте России 13.10.2010, регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20.02.2014 № 103н (зарегистрирован в Минюсте России 15.05.2014, регистрационный № 32284), и от 29.12.2007 № 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» (далее – приказ № 818) (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован в Минюсте России 21.01.2009, регистрационный № 13146) и от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован в Минюсте России 13.10.2010, регистрационный № 18714).

5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) в соответствии с постановлением № 583.

Размеры окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются отдельно с учетом сложности труда.

8. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются

в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

9. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается всем работникам структурных подразделений и филиалов (обособленных структурных подразделений) подведомственных Росреестру федеральных государственных бюджетных учреждений по городам Москве, Санкт-Петербургу и Севастополю в размере 0,2.

Повышающие коэффициенты к окладу по учреждению работникам подведомственных Росреестру федеральных государственных бюджетных учреждений по другим субъектам Российской Федерации устанавливаются директором учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению не применяется к должностному окладу директора учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу директора. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению не образует новый оклад.

Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

10. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV Примерного положения.

11. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V Примерного положения.

III. Оплата труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

12. Оплата труда директора учреждения и другие выплаты определяются трудовым договором, заключаемым с директором учреждения в соответствии с типовой формой, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

Размеры окладов заместителей директоров учреждений и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада директора.

13. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV Примерного положения.

14. Премирование устанавливается директору учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и показателей и критериев эффективности труда, предусмотренных пунктом 5 Положения об

установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением № 583.

15. Премирование устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности в соответствии с главой V Примерного положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

16. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом № 822.

17. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работу, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.06.2006 № 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).

18. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21. Выплата работнику за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640) размер повышения оплаты труда составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

22. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, оплата труда производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812) (далее – Трудовой кодекс).

Размер оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию 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.

23. Работникам, привлекавшимся к сверхурочным работам, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1548) производится повышенная оплата за сверхурочную работу.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

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

24. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются (в положении об учреждении указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с законодательством Российской Федерации):

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 южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Забайкальского края, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения

25. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 818, устанавливаются следующие выплаты 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.

26. Выплаты осуществляются из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и от приносящей доход деятельности.

27. Выплаты стимулирующего характера могут быть единовременными, ежемесячными, ежеквартальными, ежегодными.

Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

28. За интенсивность и высокие результаты работы выплачивается премия. При определении ее размера учитываются:

интенсивность и высокие результаты работы, в том числе выполнение (перевыполнение) норм труда, в случае их установления в учреждении;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы информационно-технологических систем учреждения, а также инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

личный вклад работника в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед учреждением, в том числе непосредственное участие в комиссиях, рабочих группах, в реализации федеральных целевых программ, федеральных государственных программ;

иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

29. За качество выполняемых работ работникам единовременно выплачивается премия при:

выполнении установленного объема оказываемых (выполняемых) услуг (работ);

соблюдении сроков и обеспечении надлежащего качества оказания (выполнения) услуг (работ).

30. Размер надбавки за выслугу лет и периодичность ее выплаты устанавливаются директором учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах, учреждениях и на предприятиях Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии и (или) Федерального агентства кадастра объектов недвижимости, Федеральной регистрационной службы, Федерального агентства геодезии и картографии.

31. При определении размера премиальных выплат по итогам работы учитываются:

эффективность деятельности работника;

качество и количество оказанных (выполненных) государственных услуг (работ) за определенный период времени для работников, принимающих непосредственное участие в оказании государственных услуг;

качество и количество выполняемых функций работником, не принимающим непосредственного участия в оказании (выполнении) государственных услуг (работ);

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

степень сложности выполняемых работником заданий;
инициатива, творчество, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства, применение в работе современных форм и методов организации труда;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются либо их размер, определенный в соответствии с показателями стимулирования работников, может снижаться в случаях:

нарушения трудовой или производственной дисциплины;
нарушения правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;
невыполнения приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;
утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

VI. Другие вопросы оплаты труда

32. В пределах утвержденного фонда оплаты труда директорам и работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

Условия оказания материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

33. Решение о выплате материальной помощи директору учреждения оформляется приказом Росреестра.