



МИНФИН РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНАЯ НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА
(ФНС России)

«25» 09 2015 г.

№ МНВ-7-5/4100

ПРИКАЗ
МИНИСТЕРСТВО НАЛОГОВ И СБОРОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Москва
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 39435
от 22.09.15 г.

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной налоговой службе, по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»

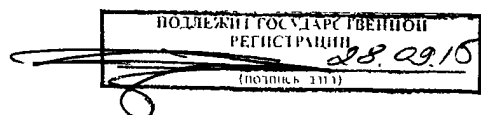
В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых 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) приказываю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной налоговой службе, по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Федеральной налоговой службы, координирующего вопросы финансово-экономического обеспечения деятельности центрального аппарата ФНС России, ее территориальных органов, организаций, находящихся в ведении Федеральной налоговой службы.

Руководитель Федеральной
налоговой службы

М.В.Мишустин



**Примерное положение об оплате труда работников
федеральных бюджетных учреждений, подведомственных
Федеральной налоговой службе, по виду экономической деятельности
«Здравоохранение и предоставление социальных услуг»**

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной налоговой службе, по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» (далее соответственно – учреждение, Положение) 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 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) и определяет порядок оплаты труда работников учреждения.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

3. 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 раздельно по каждой из должностей.

4. Размер оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:
оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный номер 11858; Российская газета, 2008, 4 июля)¹ и от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный номер 11861; Российская газета, 2008, 2 июля)².

7. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию.

8. Применение повышающих коэффициентов не образует нового оклада (должностного оклада).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой

¹ С изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный номер 13140; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2009, № 7).

² С изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный номер 12150; Российская газета, 2008, 27 августа).

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 4,0.

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. С учетом условий труда и Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный номер 11081; Российская газета, 2008, 13 февраля)³ работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, 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);

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест

³ 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 номер 13145; Российская газета, 2009, 30 января), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный номер 18714; Российская газета, 2010, 20 октября) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный номер 32284; Российская газета, 2014, 28 мая).

по условиям труда или специальной оценки условий труда. Если по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

12. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников 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 южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Забайкальского края, Республики Бурятия, в Республике Хакасия (далее - процентные надбавки к заработной плате).

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

13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы работникам учреждения устанавливается доплата.

14. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам учреждений 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 оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

15. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты труда работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет 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.

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.

16. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

17. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных 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).

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

18. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение их за выполненную работу 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 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный номер 11080; Российская газета, 2008, 9 февраля)⁴ могут устанавливаться 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.

19. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств субсидии, предоставленной

⁴ 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 номер 13146; Российская газета, 2009, 30 января), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный номер 18714; Российская газета, 2010, 20 октября).

учреждению из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

20. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением в пределах фонда оплаты труда.

21. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) так и в абсолютном размере.

22. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

23. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

24. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа Федеральной налоговой службы, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

26. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказами учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

27. Руководителю, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами III, IV Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

28. В пределах имеющихся средств работникам учреждения из фонда оплаты труда может оказываться материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.