



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

П Р И К А З



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО № 509

Регистрационный № 24891

от "12" июля 2012 г.

«12» июля 2012 г.

Москва

**Об утверждении примерного положения об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного учреждения «Аналитический
центр при Правительстве Российской Федерации»**

В соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. № 180 «Об утверждении устава федерального государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 11, ст. 1303) приказываю:

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации».

2. Настоящий приказ вступает в силу с даты вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации о признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 5 марта 2008 г. № 145 «Об оплате труда работников федерального государственного учреждения «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 10, ст. 938).

Министр

Д.В. Ливанов

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от «28» июня 2012 г. № 509

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации»

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации» (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. № 180 «Об утверждении устава федерального государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации», 2012, № 11, ст. 1303) и включает в себя:

рекомендации по установлению окладов (должностных окладов);

наименования, условия осуществления выплат компенсационного характера, а также повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иных выплат стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя федерального государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации» (далее - учреждение), его заместителей и главного бухгалтера;

иные выплаты.

1.2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), рекомендуется устанавливать на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы на основе отнесения занимаемых должностей, профессий к соответствующим 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 № 11858. Российская газета, № 143, 4 июля 2008 г.), 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 № 13140. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2009, № 7), от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861. Российская газета, № 140, 2 июля 2008 г.), 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 № 12150. Российская газета, № 180, 27 августа 2008 г.), от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001. Российская газета, № 164, 5 августа 2008 г.), с изменениями внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13147. Российская газета, № 15, 30 января 2009 г.) (далее – оклады по соответствующим ПКГ).

2.4. К окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (профессии)
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4.1. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности (профессии), устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности (профессии) к квалификационному уровню ПКГ.

2.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.4.3. Повышающие коэффициенты к окладам за выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

2.5. Компенсационные выплаты.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

В учреждении могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

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

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

доплаты за совмещение профессий (должностей);

доплаты за расширение зон обслуживания;

доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2.5.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

Учреждение принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.5.2. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.4. 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.

2.5.5. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за каждый час работы в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты 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.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

2.6. Стимулирующие выплаты.

В учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за знание иностранных языков;
за качество выполняемых работ;
премии (по итогам работы, за выполнение особо важных работ и сложных заданий).

Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах субсидии, предоставленной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им государственных услуг (выполнением работ) в соответствии с государственным заданием, и средств, полученных от оказания платных услуг (выполнения работ) и осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

2.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам на определенный срок (на месяц, квартал, полугодие, год). При назначении учитываются:

выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии соответствующих решений;

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.

2.6.2. Работникам, владеющим иностранными языками и повседневно применяющим их в практической работе, решением руководителя учреждения может устанавливаться надбавка за знание иностранного языка.

Рекомендуемый размер за знание одного иностранного языка в размере 10 процентов, за знание двух и более иностранных языков – 15 процентов оклада (должностного оклада).

2.6.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок (на месяц, квартал, полугодие, год) при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ;

соблюдении установленных сроков выполнения работ;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

отсутствии дефектов при выполнении работ.

2.6.4. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премии по итогам работы выплачиваются работникам при выполнении показателей эффективности их труда.

Конкретные показатели оценки эффективности труда работников устанавливаются приказом учреждения и должны отражать количественную и качественную оценку трудовой деятельности работника.

Работникам в соответствии с приказом учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Указанное премирование осуществляется по решению руководителя учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений о премировании работников.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

3.1.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором.

3.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.1.3. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.2.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6. настоящего Положения.

IV. Иные выплаты

В пределах установленного фонда оплаты труда локальным актом учреждения работникам могут быть предусмотрены иные выплаты:

при награждении Почетной грамотой учреждения;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (достижением 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);

материальная помощь.