



ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТАРИФАМ  
(ФСТ РОССИИ)

*Комиссия  
на рынке  
делали  
ресурс  
Техцентр*

## П Р И К А З

«08» февраля 2013 г.

г. Москва

№ 27

### Об утверждении

### Примерного положения об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения «Информационно-технический центр ФСТ России»

В целях реализации пункта 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 (часть 1), ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652, № 40, ст. 5456),  
**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения «Информационно-технический центр ФСТ России» (далее – Положение).

2. Директору федерального бюджетного учреждения «Информационно-технический центр ФСТ России» Байгузину Р.Н. в недельный срок утвердить положение об оплате труда работников учреждения с учетом прилагаемого Положения.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя ФСТ России Шибнева С.В.

4. Настоящий приказ вступает в силу в установленном порядке.

Руководитель



С. Новиков

**Примерное положение  
об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения  
«Информационно-технический центр ФСТ России»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения «Информационно-технический центр ФСТ России» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 (ч. 1), ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652, № 40, ст. 5456).

На основании настоящего Положения руководитель учреждения разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения «Информационно-технический центр ФСТ России» (далее – Учреждение).

2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) служащих Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России 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)\*

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	5500	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	6500	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	8000	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	10000	рублей

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5300	рублей в месяц;
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5600	рублей в месяц;
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5900	рублей в месяц;
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6500	рублей в месяц;
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6800	рублей в месяц;
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7000	рублей в месяц;
7-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7300	рублей в месяц;
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8000	рублей в месяц.

7. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление его работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

8. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам подведомственного учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационного уровня	0,3
2 квалификационного уровня	0,5
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационного уровня	0,5
2 квалификационного уровня	0,8
3 квалификационного уровня	1,0
4 квалификационного уровня	1,2
5 квалификационного уровня	1,5
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационного уровня	1,6
2 квалификационного уровня	1,7
3 квалификационного уровня	1,8
4 квалификационного уровня	1,9
5 квалификационного уровня	2,0
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационного уровня	2,1
2 квалификационного уровня	2,3
3 квалификационного уровня	2,5

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу 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.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 5,0.

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

11. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам подведомственного Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

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

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,15;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

12. Виды выплат компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г. № 11081)\* и включают:

- 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 совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

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

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

12.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она

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

12.3. 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.

12.4. 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.

Рекомендуемый размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы работника.

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

12.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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\*.

12.6. 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 (часть 1), ст. 3, № 30, ст. 3014, № 30, ст. 3033; 2003, № 27 (часть 1), ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690, № 35, ст. 3607; 2005, № 1 (часть 1), ст. 27, № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878, № 52 (часть 1), ст. 5498; 2007, № 1 (часть 1), ст. 34, № 17, ст. 1930, № 30, ст. 3808, № 41, ст. 4844, № 43, ст. 5084, № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812, № 30 (часть 1), ст. 3612, № 30 (часть 2), ст. 3613, № 52 (часть 1), ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21, № 19, ст. 2270, № 29, ст. 3604, № 30, ст. 3732, ст. 3739, № 46, ст. 5419, № 48, ст. 5717; 2010, № 31, ст. 4196, № 52 (часть 1), ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49, № 25, ст. 3539, № 27, ст. 3880, № 30 (часть 1), ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596, № 45, ст. 6333,

---

\* Статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации

ст. 6335, № 48, ст. 6730, ст. 6735, № 49 (часть 1), ст. 7015, ст. 7031; 2012, № 14, ст. 1553, № 18, ст. 2127, № 31, ст. 4325, № 47, ст. 6399, № 50 (часть 4), ст. 6954, № 50 (часть 5), ст. 6957, ст. 6959, № 53 (часть 1), ст. 7605).

12.7. 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.

12.8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

12.9. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

13. В целях поощрения работников в Учреждении могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год). При определении размеров премии рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий и работ, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

14. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

### **III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

16. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором с Федеральной службой по тарифам. Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Учреждения.

17. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 12 настоящего Положения.

18. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Федеральной службы по тарифам с учетом

достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

19. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, установленном пунктами 13,14 настоящего Положения.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

20. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.