

Зарегистрировано в Минюсте России 18 апреля 2013 г. N 28180

СЛЕДСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 10 января 2013 г. N 1

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В соответствии с пунктом 7 постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 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, N 33, ст. 3852, N 40, ст. 4544; 2010, N 52, ст. 7104; 2012, N 21, ст. 2652) приказываю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Следственного комитета Российской Федерации.

2. Директору федерального государственного казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Институт повышения квалификации Следственного комитета Российской Федерации" и директору федерального государственного казенного общеобразовательного учреждения кадетской школы-интерната "Кадетское училище Следственного комитета Российской Федерации имени Александра Невского" утвердить положение об оплате и стимулировании труда работников, разработанное с учетом Примерного положения.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Председателя Следственного комитета Российской Федерации, курирующего кадровую работу.

Председатель Следственного комитета
Российской Федерации
генерал-полковник юстиции
А.И.БАСТРЫКИН

Утверждено
приказом Следственного комитета
Российской Федерации
от 11 февраля 2013 г. N 1

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Следственного комитета Российской Федерации (далее - Примерное положение), включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) должностей работников;

условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от

29.12.2007 N 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 в Минюсте России 04.02.2008, регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 N 738н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный N 13145) и от 17.09.2010 N 810н (зарегистрирован Минюстом России 13.10.2010, регистрационный N 18714);

условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 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 в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 N 739н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный N 13146) и от 17.09.2010 N 810н (зарегистрирован Минюстом России 13.10.2010, регистрационный N 18714).

Действие Примерного положения не распространяется на работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Следственного комитета Российской Федерации (далее - учреждения), которым выплачивается денежное содержание в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 28.12.2010 N 403-ФЗ "О Следственном комитете Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 1, ст. 15; N 30, ст. 4595; N 46, ст. 6407; N 48, ст. 6730).

2. Оплата труда работников состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными Минздравсоцразвития России.

Конкретные условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются положением об оплате и стимулировании труда работников образовательного учреждения, утверждаемым руководителем этого учреждения на основании данного Примерного положения, с учетом выделенных средств на оплату труда.

3. Руководитель учреждения обеспечивает выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

II. Размеры окладов работников

4. Оклады работников образования устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте России 28.05.2008, регистрационный N 11731), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 N 1601н (зарегистрирован в Минюсте России 31.01.2012, регистрационный N 23068).

Рекомендуемые минимальные размеры окладов даны в Таблице 1.

Таблица 1

Наименование ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада в рублях
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного состава первого уровня"	4 823
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного состава второго уровня"	6 890
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников": 1 квалификационный уровень	9 116

2 квалификационный уровень	9 752
3 квалификационный уровень	9 964
4 квалификационный уровень	10 600
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений":	
1 квалификационный уровень	13 250
2 квалификационный уровень	14 204
3 квалификационный уровень	15 158

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

5. Оклады медицинских работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (зарегистрирован в Минюсте России 27.09.2007, регистрационный N 10190), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 20.11.2008 N 657н (зарегистрирован в Минюсте России 04.12.2008, регистрационный N 12795) и от 02.08.2011 N 861н (зарегистрирован в Минюсте России 01.09.2011, регистрационный N 21728).

Рекомендуемые минимальные размеры окладов даны в Таблице 2.

Таблица 2

Наименование ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада в рублях
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
1 квалификационный уровень	6 890
2 квалификационный уровень	7 897
3 квалификационный уровень	8 957
4 квалификационный уровень	9 328
5 квалификационный уровень	9 752
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры"	12 508
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	13 250

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

6. Оклады работников культуры устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте России 01.10.2007, регистрационный N 10222).

Рекомендуемые минимальные размеры окладов даны в Таблице 3.

Таблица 3

Наименование ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада в рублях
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	8 417
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	9 752

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

7. Оклады работников, занимающих должности служащих, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте России 18.06.2008, регистрационный N 11858) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11.12.2009 N 718н (зарегистрирован в Минюсте России 20.01.2009, регистрационный N 13140).

Рекомендуемые минимальные размеры окладов даны в Таблице 4.

Таблица 4

Наименование ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада в рублях
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	4 823
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	5 035 5 671 6 731
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня": 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень 5 квалификационный уровень	8 417 8 904 9 328 9 964 10 600
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня": 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	13 250 14 204 15 158

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

8. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов по выполняемым работам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих по видам производств и работ.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников:

выполняющих работы по 1 разряду	- 2646 рублей
выполняющих работы по 2 разряду	- 2766 рублей
выполняющих работы по 3 разряду	- 2887 рублей
выполняющих работы по 4 разряду	- 4931 рублей
выполняющих работы по 5 разряду	- 5411 рублей
выполняющих работы по 6 разряду	- 5892 рублей

III. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

9. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера.

9.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику в случаях совмещения 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;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время - 20 процентов часовой части оклада за каждый полный час работы в ночное время;

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

г) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение работников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

9.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в размере от 4 до 12 процентов оклада.

Конкретный размер доплат определяется по результатам аттестации рабочих мест работников по условиям труда и начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

9.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Выплата надбавки производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

IV. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

11. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их реализации работникам учреждений устанавливаются по решению руководителей этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

12. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

12.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка устанавливается на определенный срок в течение календарного года в процентах к окладу работника на основании приказа руководителя учреждения, в котором указываются основания (критерии) для установления определенных размеров надбавки конкретному работнику и период ее выплаты.

Критериями установления надбавки являются:

- особые условия труда в общеобразовательном учреждении - в школе-интернате;
- наличие квалификационной категории;
- опыт работы по специальности и замещаемой должности;
- интенсивность и напряженность работы конкретного работника;
- объем учебной нагрузки (педагогической работы);
- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими;
- выполнение обязанностей классных руководителей;
- проверка письменных работ обучающихся;
- проведение внеурочных мероприятий по предмету;
- организация и проведение среди обучающихся мероприятий культурно-воспитательного характера, военно-патриотической работы, художественной самодеятельности и спортивных соревнований;

- проведение практических полевых занятий в рамках дополнительных образовательных программ;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- личное участие в выполнении заданий особой важности и сложности (подготовка объектов к учебному году, участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, организация самоподготовки учащихся и других мероприятий по профессиональной деятельности);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения;

- систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания.

Размер надбавки рекомендуется определять из расчета не менее 20 процентов оклада за каждый критерий путем суммирования процентов по каждому основанию. При этом надбавка для каждого работника максимальными размерами не ограничивается.

При формировании фонда оплаты труда средства для выплаты указанной надбавки предусматриваются в размере 200 процентов оклада по всем должностям работников, предусмотренным штатным расписанием.

12.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка устанавливается на определенный срок в течение календарного года в процентах к окладу работника на основании приказа руководителя учреждения, в котором указываются основания (критерии) для установления определенных размеров надбавки конкретному работнику и период ее выплаты.

Критериями установления надбавки являются:

- наличие дополнительной подготовки, позволяющей более качественно выполнять поставленные задачи, подтвержденной документом о соответствующем уровне образования и (или) квалификации (диплом, свидетельство об окончании курсов повышения квалификации, о профессиональной переподготовке и т.д.);

- использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса;

- количество призовых мест на всероссийских (региональных) олимпиадах, смотрах, конкурсах и др.;

- результативность учебных занятий по итогам административного контроля;

- результаты, полученные учащимися при сдаче единого государственного экзамена;

- снижение общего уровня правонарушений среди учащихся в учебном году;

- отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- кассовое исполнение утвержденных лимитов бюджетных обязательств;

- отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности;

отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности;
отсутствие фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
проведение мероприятий кадровыми работниками, направленных на повышение квалификации сотрудников учреждения;
уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации);
наличие методических разработок, прошедших экспертизу;
наличие ученой степени по направлениям профессиональной деятельности.

Размер надбавки рекомендуется определять из расчета не менее 20 процентов оклада за каждый критерий путем суммирования процентов по каждому основанию. При этом надбавка для каждого работника максимальными размерами не ограничивается.

При формировании фонда оплаты труда средства для выплаты указанной надбавки предусматриваются в размере 100 процентов оклада по всем должностям работников, предусмотренным штатным расписанием.

12.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы.

Для премирования работников предусматриваются средства в размере трех окладов в год по всем должностям работников, предусмотренным штатным расписанием.

Критериями премирования являются:

личный вклад работника в общие результаты работы;
степень самостоятельности при выполнении поставленных задач;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Размер премии, выплачиваемой работнику, устанавливается в процентах к окладу работника или в конкретной сумме. Премия максимальным размером не ограничивается.

Конкретные периоды, критерии и порядок выплаты премии по итогам работы, а также основания лишения премии (снижения ее размера) определяются в положении об оплате и стимулировании труда работников образовательного учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

V. Другие вопросы оплаты труда

13. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Для оказания материальной помощи работникам предусматриваются средства в размере двух окладов в год по всем должностям работников, предусмотренным штатным расписанием.