



**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ
ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ
И БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА
(РОСПОТРЕБНАДЗОР)**

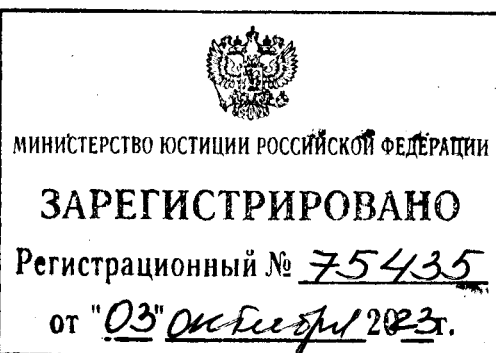
П Р И К А З

30.08.2023

№ 539

Москва

Об утверждении условий оплаты труда работников центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека



В соответствии с пунктом 9 постановления 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить условия оплаты труда работников центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ Роспотребнадзора от 3 сентября 2008 г. № 311 «О введении условий оплаты труда работников Роспотребнадзора и его территориальных органов» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 сентября 2008 г., регистрационный № 12310).

Руководитель



А.Ю. Попова

Условия
оплаты труда работников центрального аппарата и территориальных органов
Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей
и благополучия человека

I. Общие положения

1. Настоящие Условия оплаты труда работников центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Условия) разработаны 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и с учетом Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 августа 2008 г. № 450н (в государственной регистрации не нуждается, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 8 сентября 2008 г. № 01/8977-АБ), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), в целях обеспечения единообразия в формах оплаты труда работников центрального аппарата и территориальных органов Роспотребнадзора (далее – работники), усиления их заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, укрепления исполнительской и трудовой дисциплины, соблюдения законодательства в области оплаты труда и защиты трудовых прав работников.

2. Расходы, связанные с выплатами по настоящим Условиям, производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых из федерального бюджета на соответствующий год на оплату труда работников.

3. 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, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. При этом оплата труда работника, состоящая из должностного оклада, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

II. Размеры должностных окладов работников, замещающих должности служащих

5. Размеры должностных окладов работников, замещающих должности служащих, установлены на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), 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):

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Размер должностного оклада, рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общотраслевые должности служащих первого уровня»	16250
должности, отнесенные к ПКГ «Общотраслевые должности служащих второго уровня»	16750
должности, отнесенные к ПКГ «Общотраслевые должности служащих третьего уровня»	17250

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	17750
---	-------

Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

6. При установлении условий оплаты труда работникам, замещающим должности служащих, к установленным в пункте 5 настоящих Условий должностным окладам могут применяться следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к должностному окладу по замещаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в центральном аппарате – руководителем Роспотребнадзора, в территориальном органе – руководителем соответствующего территориального органа Роспотребнадзора. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу по замещаемой должности – устанавливается всем работникам, замещающим должности служащих, предусматривающие категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

ведущий	0,10
I категория	0,08
II категория	0,05

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

8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, замещающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач, стажа работы в территориальном органе и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника в центральном аппарате – руководителем Роспотребнадзора, в территориальном органе – руководителем соответствующего территориального органа Роспотребнадзора. Размер повышающего коэффициента: в пределах 2.

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

9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, замещающим должность служащего в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения, центральном аппарате и территориальных органах Роспотребнадзора. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,1;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,3.

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

10. Размеры должностных окладов подлежат индексации в соответствии с решением Правительства Российской Федерации, а также при увеличении минимального размера оплаты труда в Российской Федерации с учетом его новых значений.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

III. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

11. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), установлены применительно к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Разряд	Размер должностного оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16300
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16450
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16600
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16750
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16900
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17050
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17200
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17350

12. Рабочим предусматривается установление повышающих коэффициентов к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

13. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника в центральном аппарате – руководителем Роспотребнадзора, в территориальном органе – руководителем соответствующего

территориального органа Роспотребнадзора. Размер персонального повышающего коэффициента: в пределах 2.

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

14. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в центральном аппарате и территориальных органах Роспотребнадзора. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,1;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,3.

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

15. Рабочим выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящих Условий.

16. Размеры должностных окладов подлежат индексации в соответствии с решением Правительства Российской Федерации, а также при увеличении минимального размера оплаты труда в Российской Федерации с учетом его новых значений.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

IV. Выплаты работникам компенсационного характера

17. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

На основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), 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 № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) 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 № 32284), установлены следующие выплаты компенсационного характера (далее – выплаты):

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу 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);

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

надбавка работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и их защиты.

18. Надбавка работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и их защиты устанавливается в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573.

Решение об установлении ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и ее размерах в отношении конкретного работника принимается в центральном аппарате – руководителя Роспотребнадзора, в территориальном органе – руководителя соответствующего территориального органа Роспотребнадзора.

Надбавка работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, оформляется соответствующим приказом о назначении на должность или приказом об установлении ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. При необходимости размер ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и их защиты может быть пересмотрен.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

50 – 75 % за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности»;

30 – 50 % за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно»;

10 – 15% за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий;

5 – 10 % за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, учитывается объем сведений, к которым работник имеет доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты определяется не менее 20 % части должностного оклада за час работы работника¹.

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

23. Размер повышенной оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Оплата труда работников осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

26. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

V. Выплаты стимулирующего характера работников

27. Перечень выплат стимулирующего характера установлен на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714):

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты стимулирующего характера (далее – премия, премирование) осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников по решению в центральном аппарате – руководителя Роспотребнадзора, в территориальном органе – руководителя соответствующего территориального органа Роспотребнадзора.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает в центральном аппарате – руководитель Роспотребнадзора, в территориальном органе – руководитель соответствующего территориального органа Роспотребнадзора.

Одновременно премирование может осуществляться за разные периоды работы – по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

28. Размеры и порядок применения персональных повышающих коэффициентов к должностному окладу, носящих стимулирующий характер, приведены в пунктах 7 – 9, 13 – 15 настоящих Условий.

29. При премировании учитывается:

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

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Премия по итогам работы может выплачиваться работникам за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

31. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при награждении ведомственными наградами.

32. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.