

**МИНИСТЕРСТВО СВЯЗИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ СВЯЗИ,
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ**

**ПРИКАЗ
от 24 июня 2013 г. N 682**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ СВЯЗИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИИ
И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ И ЕЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

В соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. 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; N 40, ст. 5456; 2013, N 5, ст. 396) приказываю:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) об условиях оплаты труда работников Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций и ее территориальных органов.
2. Направить настоящий приказ на государственную регистрацию в Министерство юстиции Российской Федерации.

Руководитель
А.А.ЖАРОВ

Утверждено
приказом Федеральной службы
по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций
от 24.06.2013 N 682

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ СВЯЗИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ И ЕЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (далее -

Роскомнадзор) и ее территориальных органов разработано в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. 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; 2012, N 40, ст. 5456) и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. 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 Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081) в редакции приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. 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 Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080) в редакции приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714), за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

при повышении окладов размеры ежемесячных и иных дополнительных выплат подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. 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, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников общеотраслевых должностей определены на основе отнесения общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858) в редакции приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. N 718н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный N 13140):

Профессиональная квалификационная группа	Размер минимального должностного оклада, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	5327
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	5537
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	5717
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	7426

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих определяются в зависимости от разряда выполняемых работ и на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861) в редакции приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. N 417н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный N 12150):

Рабочий разряд	Размер минимального должностного оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5205
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	5327

справочником работ и профессий рабочих	
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5447
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5591
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5711
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6012
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6192
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6373

2.3. Условиями оплаты труда работников Роскомнадзора и его территориальных органов может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих и рабочих, повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по структурному подразделению;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем территориального органа в отношении работников территориального органа в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

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

2.4. Повышающие коэффициенты к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание. Указанные должности должны соответствовать [постановлению](#) Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 44, ст. 4399; 2003, N 52, 5066).

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ.

Повышающий коэффициент к окладу по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику индивидуально. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем территориального органа персонально в отношении конкретного работника, привлекаемого для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 3,0.

Применение повышающего коэффициента к окладу по структурному подразделению Роскомнадзора и его территориальных органов и персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, если иное не предусмотрено федеральными законами.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в структуре Роскомнадзора.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента 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 0,1;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - до 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,30.

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.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Роскомнадзора и его территориальных органов, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. 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 Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081) в редакции приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714), работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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 (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);

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);

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (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), осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. 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).

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

Размер доплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 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;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, 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 - не менее двойного размера в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

IV. Порядок и условия установления работникам выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080) в редакции приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714), могут быть осуществлены следующие выплаты стимулирующего характера:

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премирование осуществляется по решению Роскомнадзора или руководителя территориального органа Роскомнадзора в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

Период, за который устанавливается стимулирующая выплата по итогам работы, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников. Одновременно могут быть введены несколько выплат за разные периоды работы.

4.2. 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;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Роскомнадзора и его территориальных органов;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаком отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности.

Конкретный размер премии за качество выполняемых работ определяется в положении об оплате и стимулировании труда работников Роскомнадзора и его территориальных органов.

4.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

4.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Роскомнадзора и его территориальных органов;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, адресных инвестиционных программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам территориального органа заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель территориального органа несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Роскомнадзора или руководитель территориального органа Роскомнадзора на основании письменного заявления работника. Виды и цели оказания материальной помощи

конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения о выплатах социального характера или коллективном договоре.