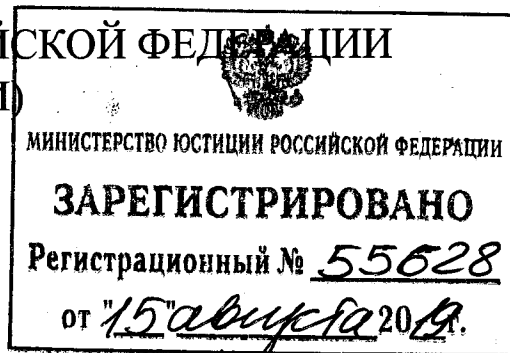




МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНЮСТ РОССИИ)

П Р И К А З

Москва



6 августа 2019 г.

№ 170

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации» по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов»

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852, № 40, ст. 4544; 2010, № 52 (ч. 1), ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652, № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985; 2018, № 47, ст. 7262; 2019, № 4, ст. 338), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации» по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов».

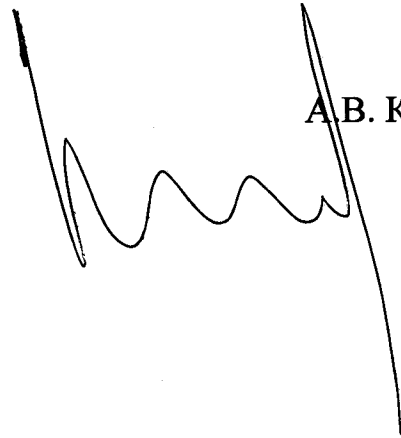
2. Федеральному бюджетному учреждению «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации» (Е.А. Гущина) организовать разработку и утверждение положения об оплате труда работников.

3. Признать утратившим силу приказ Минюста России от 21.05.2015 № 117 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации»

юстиции Российской Федерации» по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов» (зарегистрирован Минюстом России 28.05.2015, регистрационный № 37420).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke on the right side.

А.В. Коновалов

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства юстиции
Российской Федерации
от 6 августа 2019 г. № 170

Примерное положение об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации» по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов»

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федерального бюджетного учреждения «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации» по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов» (далее – Примерное положение, НЦПИ соответственно) разработано в соответствии пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, и устанавливает систему оплаты труда работников и директора НЦПИ.

2. Фонд оплаты труда работников НЦПИ формируется исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения НЦПИ государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее – государственное задание), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных НЦПИ на оплату труда работников.

3. Заработная плата работников НЦПИ включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы (далее – оклад, ставка соответственно) по профессии (должности), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы труда работников НЦПИ не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников Минюста России.

II. Порядок и условия оплаты труда работников НЦПИ

5. Система оплаты труда работников НЦПИ устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 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 Минюстом России 04.02.2008, регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный № 13145), от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13.10.2010, регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20.02.2014 № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15.05.2014, регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 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 Минюстом России 01.02.2008, регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный № 13146), от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13.10.2010, регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2019, № 14 (ч. 1), ст. 1461);

мнения представительного органа работников НЦПИ.

6. Система оплаты труда работников НЦПИ устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом и Примерным положением в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Минимальные размеры окладов (ставок) работников НЦПИ определены с учетом отнесения их профессий (должностей) к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России:

минимальные размеры окладов по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования, приведенные в приложении № 1 к Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 22.05.2008, регистрационный № 11725);

минимальные размеры окладов по должностям работников сферы научных исследований и разработок, приведенные в приложении № 2 к Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Минюстом России 18.07.2008, регистрационный № 12001) с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 740н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный № 13147);

минимальные размеры окладов по должностям работников печатных средств массовой информации, приведенные в приложении № 3 к Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован Минюстом России 31.07.2008, регистрационный № 12046);

минимальные размеры окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, приведенные в приложении № 4 к Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18.06.2008, регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11.12.2008 № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20.01.2009, регистрационный № 13140);

минимальные размеры ставок по общеотраслевым профессиям рабочих, приведенные в приложении № 5 к Примерному положению, определены с учетом

приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23.06.2008, регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12.08.2008 № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20.08.2008, регистрационный № 12150).

Минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в приложении № 6 к Примерному положению.

8. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений НЦПИ устанавливаются на 5 – 10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

9. Определение размеров заработной платы работников НЦПИ осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным профессиям (должностям), так и по совмещаемым профессиям (должностям). Оплата труда работников НЦПИ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ.

10. Месячная заработная плата работника НЦПИ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

11. Работникам НЦПИ может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) по профессии (должности).

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовки работника НЦПИ, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) на определенный срок и его размере принимается директором НЦПИ в отношении конкретного работника НЦПИ с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) по профессии (должности) не образует нового оклада (ставки) и не учитывается при начислении стимулирующих, а также компенсационных выплат.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

12. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (ставка) работников НЦПИ или в абсолютных размерах.

13. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам НЦПИ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее – выплаты за вредность), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации составляет 4% оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты за вредность устанавливаются дифференцированно в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52 (ч. 1), ст. 6991; 2014, № 26 (ч. 1), ст. 3366; 2015, № 29 (ч. 1), ст. 4342; 2016, № 18, ст. 2512; 2018, № 30, ст. 4543; № 53 (ч. 1), ст. 8479).

Директор НЦПИ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника НЦПИ.

В случае, если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором НЦПИ с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором.

14. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются 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 18.09.2006 № 573 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559), а также с Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н (зарегистрирован Минюстом России 18.10.2011, регистрационный № 22075).

Решение об установлении надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и ее размере принимается директором НЦПИ в отношении конкретного работника НЦПИ.

15. Работникам НЦПИ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – совмещение), по соглашению сторон трудового договора устанавливается соответствующая доплата.

Совмещение рекомендуется оформлять дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом директора НЦПИ с указанием совмещаемой профессии (должности), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в рублях или в процентном отношении к окладу (ставке) по профессии (должности), а также срока, на который устанавливается дополнительная работа.

16. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам НЦПИ за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30 (ч. 2), ст. 3640).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ, трудовым договором.

17. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам НЦПИ устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам НЦПИ, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты работникам НЦПИ, получающим оклад, составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (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 дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам НЦПИ за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника НЦПИ, 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.

18. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ, или трудовым договором. По желанию работника НЦПИ сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при

определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

19. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника НЦПИ к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Примерным положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ, и конкретизируются в трудовом договоре работника НЦПИ.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются работникам НЦПИ по решению директора НЦПИ, с указанием срока установления выплат, с учетом Примерного положения в пределах фонда оплаты труда работников НЦПИ:

заместителям директора НЦПИ, главному бухгалтеру НЦПИ и иным работникам НЦПИ, подчиненным директору НЦПИ непосредственно;

руководителям структурных подразделений НЦПИ и иным работникам НЦПИ, подчиненным заместителям директора НЦПИ – по представлению заместителей директора НЦПИ;

остальным работникам НЦПИ, занятым в структурных подразделениях НЦПИ – по представлению руководителей структурных подразделений НЦПИ.

20. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам НЦПИ рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы в НЦПИ;

премиальные выплаты по итогам работы.

21. Работникам НЦПИ на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы в следующих случаях:

обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем НЦПИ;

обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов Минюста России и НЦПИ в рамках государственного задания;

систематическое выполнение важных, сложных и срочных работ;

осуществление разработки и реализация конкретных проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ в сфере деятельности НЦПИ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ.

22. Работникам НЦПИ могут устанавливаться следующие выплаты за качество выполняемых работ:

за профессиональное мастерство (работникам НЦПИ из числа рабочих);

за наличие ученой степени (кандидата наук, доктора наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником НЦПИ работы и деятельности НЦПИ, кроме работников, по должностям которых в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени;

за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Решение о введении соответствующих выплат принимается директором НЦПИ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретные показатели оценки качества выполняемых работ работниками НЦПИ устанавливаются коллективным договором и (или) локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ.

23. Рекомендуемый размер выплаты за наличие ученой степени (в процентах оклада):

кандидата наук – 5%;

доктора наук – 10%.

Выплата за наличие ученой степени не производится работникам НЦПИ, по должностям которых в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени.

Работникам НЦПИ, занимающим штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, размер выплаты за ученую степень включается в размер оклада. За наличие ученой степени кандидата наук – в размере 3000 рублей, за наличие ученой степени доктора наук – в размере 7000 рублей в соответствии с приложением № 2 к Примерному положению.

24. Работникам НЦПИ устанавливается ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы в НЦПИ (в процентном отношении к окладу по занимаемой работником должности) с указанием ее размера конкретному работнику НЦПИ.

Рекомендуемый размер выплаты за стаж непрерывной работы в НЦПИ:

свыше 1 года – 5%;

свыше 2 лет – 10%;

свыше 3 лет – 15%;

свыше 5 лет – 20%;

- свыше 10 лет – 30%;
- свыше 15 лет – 40%;
- свыше 20 лет – 50%.

Стаж непрерывной работы в НЦПИ исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, образованной приказом НЦПИ, и указывается в протоколе данной комиссии.

25. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников НЦПИ за высокие результаты труда за определенный период (месяц, квартал, год) с указанием их размера конкретным работникам НЦПИ.

При установлении премияльных выплат работникам НЦПИ учитываются: результаты работы структурного подразделения НЦПИ, в котором занят работник НЦПИ, его личный вклад в общие результаты работы; добросовестное исполнение работником НЦПИ возложенных на него должностных обязанностей; инициатива и творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

V. Условия оплаты труда директора НЦПИ, его заместителей и главного бухгалтера НЦПИ

26. Условия оплаты труда директора НЦПИ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 32 (ч. 2), ст. 5335, № 47, ст. 7262).

27. Заработная плата директора НЦПИ, его заместителей и главного бухгалтера НЦПИ состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Размер оклада директора НЦПИ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности НЦПИ.

29. Оклады заместителей директора НЦПИ и главного бухгалтера НЦПИ устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада директора НЦПИ.

30. Директору НЦПИ, заместителям директора НЦПИ и главному бухгалтеру НЦПИ рекомендуется устанавливать выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Примерного положения.

Основанием для выплат компенсационного характера директору НЦПИ является приказ Минюста России с указанием их размера.

31. Директору НЦПИ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за стаж непрерывной работы в НЦПИ;
премиальные выплаты по итогам работы.

32. Директору НЦПИ выплата за стаж непрерывной работы в НЦПИ устанавливается в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемый размер выплаты за стаж непрерывной работы в НЦПИ:

свыше 1 года – 5%;
свыше 2 лет – 10%;
свыше 3 лет – 15%;
свыше 5 лет – 20%;
свыше 10 лет – 30%;
свыше 15 лет – 40%;
свыше 20 лет – 50%.

Стаж непрерывной работы в НЦПИ исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, образованной приказом НЦПИ, и указывается в протоколе данной комиссии.

Основанием выплаты за стаж непрерывной работы в НЦПИ директору НЦПИ является приказ Минюста России с указанием ее размера.

33. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) осуществляются директору НЦПИ по решению Минюста России с учетом достижения показателей государственного задания, а также иных показателей эффективности деятельности НЦПИ и работы его директора, установленных приказом Минюста России от 09.06.2018 № 104 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федерального бюджетного учреждения «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации» и работы его директора» (зарегистрирован Минюстом России 25.06.2018, регистрационный № 51424) (далее – приказ Минюста России № 104), с изменением, внесенным приказом Минюста России от 24.04.2019 № 83 (зарегистрирован Минюстом России 07.05.2019, регистрационный № 54578).

34. Заместителям директора НЦПИ и главному бухгалтеру НЦПИ выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать аналогично пунктам 31 и 32 Примерного положения.

Основанием выплаты за стаж непрерывной работы в НЦПИ заместителям директора НЦПИ и главному бухгалтеру НЦПИ является приказ директора НЦПИ с указанием ее размера.

35. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) заместителям директора НЦПИ и главному бухгалтеру НЦПИ осуществляются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения

представительного органа работников НЦПИ, в пределах фонда оплаты труда работников НЦПИ.

Показатели эффективности деятельности заместителей директора НЦПИ и главного бухгалтера НЦПИ разрабатываются с учетом показателей эффективности деятельности НЦПИ, указанных в приказе Минюста России № 104, по соответствующему направлению.

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора НЦПИ, заместителей директора НЦПИ, главного бухгалтера НЦПИ и среднемесячной заработной платы работников НЦПИ (без учета заработной платы директора НЦПИ, заместителей директора НЦПИ, главного бухгалтера НЦПИ) установлен приказом Минюста России от 23.05.2017 № 87 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных бюджетных и казенного учреждений Минюста России и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)» (зарегистрирован Минюстом России 29.05.2017, регистрационный № 46870) с изменением, внесенным приказом Минюста России от 29.12.2018 № 312 (зарегистрирован Минюстом России 14.01.2019, регистрационный № 53339).

VI. Другие вопросы оплаты труда

37. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи директору НЦПИ, заместителям директора НЦПИ, главному бухгалтеру НЦПИ и работникам НЦПИ.

38. Выплата материальной помощи директору НЦПИ производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак директора НЦПИ (в размере двух окладов);
- б) рождение ребенка у директора НЦПИ (в размере двух окладов);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей директора НЦПИ (в размере трех окладов);
- г) утрата или повреждение имущества директора НЦПИ в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере трех окладов);
- д) 50-летие, 60-летие директора НЦПИ и далее каждые пять лет (в размере одного оклада);
- е) болезнь директора НЦПИ свыше одного месяца подряд (в размере пяти окладов).

39. В случае смерти директора НЦПИ материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере трех окладов).

40. Решение о выплате материальной помощи директору НЦПИ оформляется приказом Минюста России.

41. Условия выплаты материальной помощи заместителям директора НЦПИ, главному бухгалтеру НЦПИ и работникам НЦПИ, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом НЦПИ с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ.

42. Решение об оказании материальной помощи заместителям директора НЦПИ, главному бухгалтеру НЦПИ и работникам НЦПИ принимается директором НЦПИ после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника НЦПИ, заместителя директора НЦПИ или главного бухгалтера НЦПИ и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
 к Примерному положению об оплате труда
 работников федерального бюджетного учреждения
 «Научный центр правовой информации при
 Министерстве юстиции Российской Федерации»
 по виду экономической деятельности
 «Деятельность по созданию и использованию баз
 данных и информационных ресурсов»

**Минимальные размеры окладов по должностям работников высшего
 и дополнительного профессионального образования**

Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
1 квалификационный уровень	14 248
2 квалификационный уровень	14 664
3 квалификационный уровень	15 080
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	15 766
2 квалификационный уровень	17 472

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Примерному положению об оплате труда
 работников федерального бюджетного учреждения
 «Научный центр правовой информации при
 Министерстве юстиции Российской Федерации»
 по виду экономической деятельности
 «Деятельность по созданию и использованию баз
 данных и информационных ресурсов»

Минимальные размеры окладов по должностям работников сферы научных исследований и разработок

Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов, рублей		
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня			
4 квалификационный уровень	14 820		
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений			
	Не имеет ученой степени	Имеет ученую степень кандидата наук (3 000)	Имеет ученую степень доктора наук (7 000)
1 квалификационный уровень	15 496	18 496	22 496
2 квалификационный уровень	16 640	19 640	23 640
3 квалификационный уровень	-	20 472	24 472
4 квалификационный уровень	-	21 720*	25 720

*За исключением должности «главный научный сотрудник».