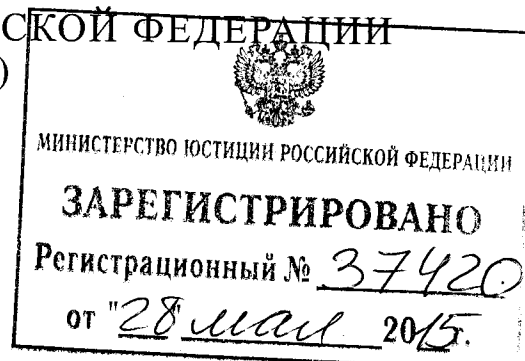




МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНЮСТ РОССИИ)

**П Р И К А З**

Москва



21 мая 2015 г.

№ 117

**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 целях реализации постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852, № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652, № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373) 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» (далее – Примерное положение).

2. Департаменту государственной службы и кадров (С.Н. Болтков) в течение месяца со дня вступления в силу настоящего приказа привести трудовой договор с директором федерального бюджетного учреждения «Научный центр правовой

информации при Министерстве юстиции Российской Федерации» в соответствии с Примерным положением.

3. Федеральному бюджетному учреждению «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации» (А.В. Федичев):

организовать разработку и утверждение в установленном порядке положения об оплате труда (коллективного договора, локальных актов);

заключить дополнительные соглашения с работниками об изменении условий оплаты труда и привести оплату труда работников федерального бюджетного учреждения «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации» в соответствии с Примерным положением в течение трех месяцев с момента вступления в силу настоящего приказа;

принять меры к оптимизации структуры и штатного расписания федерального бюджетного учреждения «Научный центр правовой информации при Министерстве юстиции Российской Федерации».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

А.В. Коновалов

ВЕРНО  
22.05.2015



И.В. Миронова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства юстиции  
Российской Федерации  
от 21 мая 2015 г. № 117

**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» (далее – НЦПИ) по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3, № 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27, № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878, № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34, № 17, ст. 1930, № 30, ст. 3808, № 41, ст. 4844, № 43, ст. 5084, № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812, № 30, ст. 3613, ст. 3616, № 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, № 1, ст. 17, ст. 21, № 19, ст. 2270, № 29, ст. 3604, № 30, ст. 3732, ст. 3739, № 46, ст. 5419, № 48, ст. 5717; 2010, № 31, ст. 4196, № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49, № 25, ст. 3539, № 27, ст. 3880, № 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596, № 45, ст. 6333, ст. 6335, № 48, ст. 6730, ст. 6735, № 49, ст. 7015, ст. 7031, № 50, ст. 7359; 2012, № 10, ст. 1164, № 14, ст. 1553, № 18, ст. 2127, № 31, ст. 4325, № 47, ст. 6399, № 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959, № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, ст. 1668, № 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329, № 23, ст. 2866, ст. 2883, № 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477, № 30, ст. 4037, № 48, ст. 6165, № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548, № 26, ст. 3405, № 30, ст. 4217, № 45, ст. 6143, № 48, ст. 6639, № 49, ст. 6918, № 52, ст. 7543, ст. 7554; 2015, № 1, ст. 10, ст. 42), постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852, № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652, № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4,

ст. 373) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Примерное положение определяет:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы (далее – оклады, ставки соответственно) работников НЦПИ на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

наименования, условия осуществления и размеры 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 № 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);

наименования, условия осуществления и размеры 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 № 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 выплат стимулирующего характера);

условия оплаты труда директора НЦПИ, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия осуществления иных выплат.

3. Фонд оплаты труда работников НЦПИ формируется исходя из средств, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения НЦПИ государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных НЦПИ на оплату труда работников.

4. Заработная плата работников НЦПИ включает в себя оклад (ставку) по занимаемой должности (профессии), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

## 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; Перечня видов выплат стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

6. Система оплаты труда работников НЦПИ устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников НЦПИ определены с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами 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), приведены в приложении № 1 «Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

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), приведены в приложении № 2 «Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям работников сферы научных исследований и разработок»;

от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован Минюстом России 31.07.2008, регистрационный № 12046), приведены в приложении № 3 «Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям работников печатных средств массовой информации»;

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 изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 11.12.2008 № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20.01.2009, регистрационный № 13140), приведены в приложении № 4

«Рекомендуемые минимальные размеры окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих»;

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), приведены в приложении № 5 «Рекомендуемые минимальные размеры окладов по общеотраслевым должностям рабочих».

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, отражены в приложении № 6.

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

9. Заработная плата работников НЦПИ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников НЦПИ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10. Определение размеров заработной платы работников НЦПИ осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным должностям (профессиям), так и по должностям (профессиям), занимаемым по совместительству. 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.

11. 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).

12. С учетом финансового обеспечения выполнения НЦПИ государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов (ставок) работников НЦПИ в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах окладов (ставок).

Отдельным работникам НЦПИ рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии).

При определении размера персонального повышающего коэффициента рекомендуется учитывать уровень профессиональной подготовки работника, 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 с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии) не образует нового оклада (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих, а также компенсационных выплат.

Размер выплат по персональным повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

### III. Компенсационные выплаты

13. 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, при 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, с учетом средств субсидии, поступающей из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения НЦПИ государственного задания.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (ставка) работников НЦПИ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

14. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, 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, ст. 6991; 2014, № 26, ст. 3366).

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 с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры – снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Примерного положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

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

15. 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 (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 Разъяснениями о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н (зарегистрирован Минюстом России 18.10.2011, регистрационный № 22075).

16. Работникам НЦПИ при совмещении должностей (профессий), 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.

Соглашение о совмещении рекомендуется оформлять локальным актом с указанием совмещаемой должности (профессии), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в рублях или процентном отношении к окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии), а также срока, на который она устанавливается.



17. 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, ст. 3640).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

19. 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 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.

#### IV. Стимулирующие выплаты

20. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника 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 актом принимаемым с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ или трудовым договором.

Выплаты стимулирующего характера производятся работникам НЦПИ самостоятельно НЦПИ с учетом настоящего Примерного положения в пределах средств субсидии, предоставленной НЦПИ из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных НЦПИ на оплату труда работников.

21. 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, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

22. Работникам НЦПИ на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

- за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем НЦПИ;
- за обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов Минюста России и НЦПИ в рамках государственного задания;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за разработку эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности НЦПИ;
- за разработку и реализацию конкретных проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ в сфере деятельности НЦПИ.

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

Основанием для выплаты работникам НЦПИ надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является локальный акт с указанием размера надбавки конкретному работнику и срока ее выплаты.

23. Работникам НЦПИ устанавливаются следующие надбавки, учитывающие 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 работы и деятельности НЦПИ;
- за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Конкретные размеры надбавок устанавливаются коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующих надбавок принимается директором

НЦПИ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер надбавки за наличие ученой степени (в процентах от окладов):

кандидата наук – 5%;

доктора наук – 10%.

24. Работникам НЦПИ устанавливается ежемесячная процентная надбавка за стаж непрерывной работы в НЦПИ.

Рекомендуемый размер надбавки за непрерывный стаж 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%.

25. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда за определенный период (месяц, квартал, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий).

Рекомендуется устанавливать следующие критерии оценки результативности и качества труда работников НЦПИ:

результаты работы структурного подразделения НЦПИ, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

добросовестное исполнение работником 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.

Конкретные показатели оценки результативности и качества труда работников НЦПИ устанавливаются коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников НЦПИ.

Премирование работников НЦПИ осуществляется НЦПИ самостоятельно с учетом настоящего Примерного положения на основании представлений руководителей структурных подразделений НЦПИ (заместителей директора НЦПИ) о премировании работников. Основанием для выплаты премий работникам НЦПИ является локальный акт с указанием размера премии конкретному работнику.

#### 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).

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

28. Размер должностного оклада, а также условия выплат компенсационного и стимулирующего характера директора НЦПИ определяются трудовым договором.

Соотношение средней заработной платы директора НЦПИ и средней заработной платы работников НЦПИ, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

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

30. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) осуществляются директору НЦПИ по решению Минюста России с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности НЦПИ и директора НЦПИ.

31. Основанием для осуществления директору НЦПИ премияльных выплат является приказ Минюста России с указанием размера надбавки и срока ее выплаты.

32. Заместители директора НЦПИ и главный бухгалтер НЦПИ имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с главой III Примерного положения.

33. Заместители директора НЦПИ и главный бухгалтер НЦПИ имеют право на получение следующих видов выплат стимулирующего характера:

за стаж непрерывной работы;

премияльные выплаты по итогам работы.

34. Выплаты за стаж непрерывной работы осуществляются заместителю директора НЦПИ и главному бухгалтеру НЦПИ в порядке, установленном пунктом 24 Примерного положения.

35. Премияльные выплаты по итогам работы заместителю директора НЦПИ и главному бухгалтеру НЦПИ осуществляются в порядке, установленном пунктом 25 Примерного положения.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

36. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи директору НЦПИ и работникам НЦПИ.

37. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором или локальным актом.

38. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором НЦПИ после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника НЦПИ и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

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

**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»**

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования**

<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала</b>	
<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>	13 700
<b>2 квалификационный уровень</b>	14 100
<b>3 квалификационный уровень</b>	14 500
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	15 160
<b>2 квалификационный уровень</b>	16 800

**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»**

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям работников сферы научных исследований и разработок**

<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников научно-технических работников второго уровня</b>	
<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей</b>
<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>14 250</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	<b>14 900</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>	<b>16 000</b>
<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>16 800</b>
<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>18 000</b>

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
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»

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям работников  
печатных средств массовой информации**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации первого уровня	
Квалификационные уровни	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
1 квалификационный уровень	7 300
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня	
1 квалификационный уровень	9 500
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня	
2 квалификационный уровень	14 100
3 квалификационный уровень	14 500
4 квалификационный уровень	14 900
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации четвертого уровня	
3 квалификационный уровень	18 000

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**  
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»

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов по общеотраслевым должностям  
руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
Квалификационные уровни	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
<b>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень	7 300
<b>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>	
1 квалификационный уровень	8 100
2 квалификационный уровень	8 500
3 квалификационный уровень	9 500
<b>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b>	
1 квалификационный уровень	13 700
2 квалификационный уровень	14 100
3 квалификационный уровень	14 500
4 квалификационный уровень	14 900
5 квалификационный уровень	15 100
<b>Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня</b>	



1 квалификационный уровень	16 800
-------------------------------	--------

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**  
**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»**

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по общеотраслевым должностям  
 рабочих

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
Квалификационные уровни	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6 300
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7 050
2 квалификационный уровень	7 260

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**  
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»

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в  
профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Администратор вычислительной сети	13 700
Начальник отделения, являющегося самостоятельным структурным подразделением (в состав которого включены должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих)	15 960
Начальник отделения, входящего в состав отдела (в состав которого включены должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих)	15 160
Начальник группы, являющейся самостоятельным структурным подразделением (в состав которой включены должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей	15 960

руководителей, специалистов и служащих)	
Начальник группы, входящей в состав отдела (в состав которой включены должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих)	15 160