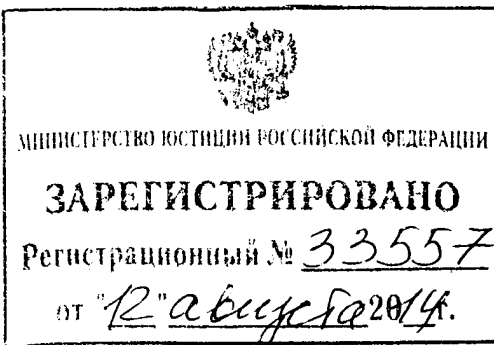




МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНЮСТ РОССИИ)

П Р И К А З

Москва

8 августа 2014 г.

№ 170

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации по виду экономической деятельности «Деятельность в области архитектуры; инженерно-техническое проектирование; геолого-разведочные и геофизические работы; геодезическая и картографическая деятельность; деятельность в области стандартизации и метрологии; деятельность в области гидрометеорологии и смежных с ней областях; виды деятельности, связанные с решением технических задач, не включенные в другие группировки»

В целях реализации постановления Правительства Российской Федерации от 7 июля 2014 г. № 620 «О совершенствовании оплаты труда работников федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 28, ст. 4062) и в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых 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 (ч. 1), 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 федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции

Российской Федерации по виду экономической деятельности «Деятельность в области архитектуры; инженерно-техническое проектирование; геолого-разведочные и геофизические работы; геодезическая и картографическая деятельность; деятельность в области стандартизации и метрологии; деятельность в области гидрометеорологии и смежных с ней областях; виды деятельности, связанные с решением технических задач, не включенные в другие группировки» (далее – Примерное положение).

2. Департаменту государственной службы и кадров (С.Н. Болтков) в течение месяца привести трудовые договоры с руководителями федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации в соответствие с Примерным положением.

3. Руководителям федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации:

организовать разработку и утверждение в установленном порядке положений об оплате труда (коллективных договоров, локальных нормативных актов);

заключить дополнительные соглашения с работниками об изменении условий оплаты труда и привести с 1 августа 2014 г. систему оплаты труда работников учреждений в соответствие с Примерным положением;

принять меры к оптимизации структуры и штатного расписания учреждения;

предусмотреть средства на выплату материальной помощи в размере двух окладов (должностных окладов) в год при утверждении нормативных расходов на оплату труда работников федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации.

4. Признать утратившими силу:

приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 19 мая 2006 г. № 201 «Об утверждении Порядка установления доплат за выслугу лет работникам государственных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации» (зарегистрирован Минюстом России 02.06.2006, регистрационный № 7912);

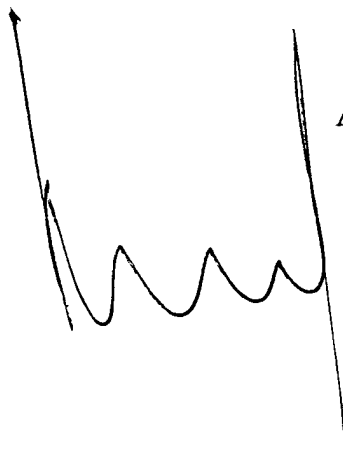
приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 16 февраля 2010 г. № 33 «Об утверждении Порядка премирования руководителей государственных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации» (зарегистрирован Минюстом России 18.03.2010, регистрационный № 16651).

5. Настоящий приказ вступает в силу с момента признания утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 925 «Об оплате труда работников государственных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53, ст. 6621).

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

А.В. Коновалов



ВЕРНО
11.08.2014



И.В. Миронова

**Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных
судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической деятельности «Деятельность в области
архитектуры; инженерно-техническое проектирование; геолого-разведочные и
геофизические работы; геодезическая и картографическая
деятельность; деятельность в области стандартизации и
метрологии; деятельность в области гидрометеорологии и
смежных с ней областях; виды деятельности, связанные с
решением технических задач, не включенные в другие группировки»**

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных судебно-экспертных учреждений Министерства юстиции Российской Федерации по виду экономической деятельности «Деятельность в области архитектуры; инженерно-техническое проектирование; геолого-разведочные и геофизические работы; геодезическая и картографическая деятельность; деятельность в области стандартизации и метрологии; деятельность в области гидрометеорологии и смежных с ней областях; виды деятельности, связанные с решением технических задач, не включенные в другие группировки» (далее – соответственно учреждения, Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых 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 (ч. 1), ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373) и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений, соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

2. Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы (далее – соответственно оклады, ставки) работников 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный № 13146) и от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13.10.2010, регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

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

условия осуществления иных выплат.

3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Примерным положением. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) Перечня видов выплат компенсационного характера;
- г) Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ.

6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения 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).

7. Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения (далее – Устав) целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, осуществляющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

При формировании штатного расписания в учреждении в целях выполнения государственного задания, установленного в соответствии с Ведомственным перечнем государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых)

находящимися в ведении Минюста России федеральными бюджетными учреждениями в качестве основных видов деятельности, утвержденным приказом Минюста России от 20.03.2014 № 35 (зарегистрирован Минюстом России 31.03.2014, регистрационный № 31779), рекомендуется предусматривать должности, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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). Рекомендуемые минимальные размеры окладов приведены в приложении № 1 «Рекомендуемые минимальные размеры окладов 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). Рекомендуемые минимальные размеры окладов 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). Рекомендуемые минимальные размеры окладов приведены в приложении № 3 «Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям работников печатных средств массовой информации».

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного государственного задания.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40%.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Основные условия оплаты труда

8. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.12.2008 № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20.01.2009, регистрационный № 13140), приведены в приложении № 4 «Рекомендуемые минимальные размеры окладов руководителей, специалистов и служащих».

9. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ и соответствующих им тарифных разрядов согласно единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.08.2008 № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20.08.2008, регистрационный № 12150), приведены в приложении № 5 «Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих».

10. По должностям, устанавливаемым согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.05.2012 № 550н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области судебной экспертизы» (зарегистрирован Минюстом России 05.07.2012, регистрационный № 24808) и не включенным в профессиональные квалификационные группы, рекомендуются минимальные размеры окладов в соответствии с приложением № 6 «Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы».

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

Отдельным работникам учреждения 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 при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) на определенный срок и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

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

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

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

12. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, предусмотренные главой II Примерного положения.

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;

выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом средств субсидии, поступающей из федерального бюджета.

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

14. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее – выплаты за вредность), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 52 (ч. 1), ст. 6986) составляют 4% ставки (оклада), 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).

Руководитель учреждения 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.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31.12.2018, в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», за исключением освобождения от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по дополнительному тарифу.

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), порядок и 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 работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

15. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

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, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия (далее – процентные надбавки к заработной плате).

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок к заработной плате и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16. Работникам учреждения 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.

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

17. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) 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).

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление 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).

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

18. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812).

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты 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.

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.

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2014, № 14, ст. 1542, ст. 1548) 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 или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

19. 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), а также 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).

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 нормативным актом, трудовыми договорами.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются 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.

21. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда:

главным специалистам и работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и работникам, подчиненным заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;

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

22. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном значении. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты – не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

23. Рекомендуется работникам учреждения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) и на постоянной основе устанавливать надбавку за интенсивность и высокие результаты работы:

за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

за обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов Минюста России и учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

за выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, аккредитации; осуществление закупок товаров, работ и услуг);

за разработку эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности учреждения;

за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

за разработку и реализацию проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ в сфере деятельности учреждения.

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

Решение об установлении надбавки к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

24. Рекомендуется устанавливать работникам учреждения следующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ:

за профессиональное мастерство (работникам учреждения из числа рабочих);

за наличие ученой степени (кандидата наук, доктора наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;

за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

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

Решение о введении соответствующих надбавок принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер надбавок (в процентах от окладов):

при наличии ученой степени кандидата наук – 5%;

при наличии ученой степени доктора наук – 10%.

25. Рекомендуется устанавливать работникам учреждения надбавку за выслугу лет.

Надбавку за выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам учреждения с учетом периодов их работы в государственных судебно-экспертных учреждениях и экспертных подразделениях федеральных органов исполнительной власти, в том числе экспертных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации;

в государственных судебно-экспертных учреждениях и экспертных подразделениях органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

В стаж работы для установления надбавок за выслугу лет рекомендуется включать периоды занятий деятельностью, знания и умения по которой способствуют успешной работе в данном учреждении. Для определения стажа работы, дающего работнику право на получение надбавки за выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию.

Рекомендуемые надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 2 лет до 5 лет – 15%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 25%;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 35%;

при выслуге лет от 15 лет до 20 лет – 40%.

26. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий).

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

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

добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе приносящей доход деятельности;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

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

соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

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

Размер премий определяется в абсолютном значении. Конкретные размеры премий максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений о премировании работников. Основанием для выплаты премий работникам учреждения является локальный нормативный акт учреждения с указанием размера премии конкретному работнику учреждения.

27. Рекомендуются осуществлять премирование работников учреждения в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации в связи с трудовой деятельностью;

при поощрении и награждении ведомственными наградами, при поощрении руководителем учреждения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

28. Условия оплаты труда руководителя учреждения 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 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

29. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и ее значимости.

31. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже окладов руководителей.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с главой II Примерного положения.

32. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются руководителю учреждения по решению Министерства юстиции Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

При условии выполнения учреждением не менее 80% объема государственного задания, установленного на соответствующий период, руководителю учреждения выплачивается ежемесячная премия в процентном отношении от поступивших сумм за выполненные работы, в рамках приносящей доход деятельности.

33. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается Министерством юстиции Российской Федерации в кратности от 1 до 8.

34. Заместители руководителя учреждения и главные бухгалтеры имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главой II Примерного положения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

35. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи руководителям и работникам учреждений.

Решение о выплате материальной помощи руководителям учреждений оформляется приказом Минюста России.

Порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждений регулируются локальным нормативным актом о выплатах социального характера или коллективным договором.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников федеральных
бюджетных судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской Федерации
по виду экономической деятельности
«Деятельность в области архитектуры;
инженерно-техническое проектирование;
геолого-разведочные и геофизические работы;
геодезическая и картографическая
деятельность; деятельность в области
стандартизации и метрологии; деятельность в
области гидрометеорологии и смежных с ней
областях; виды деятельности, связанные с
решением технических задач, не включенные в
другие группировки»

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям работников высшего
и дополнительного профессионального образования

Квалификационные уровни	Перечень должностей, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	14550
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории	14950
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории	15450
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель	16000
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель, начальник (директор, заведующий, руководитель),	16800

	начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), магистратуры, учебного (учебно- методического, методического), международных связей	
--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников федеральных
бюджетных судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской Федерации
по виду экономической деятельности
«Деятельность в области архитектуры;
инженерно-техническое проектирование;
геолого-разведочные и геофизические работы;
геодезическая и картографическая
деятельность; деятельность в области
стандартизации и метрологии; деятельность в
области гидрометеорологии и смежных с ней
областях; виды деятельности, связанные с
решением технических задач, не включенные в
другие группировки»

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

Квалификационные уровни	Перечень должностей, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников научно-технических работников второго уровня		
4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь, стажер-исследователь	14250
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	14550
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник, заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением	16000
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	16800

4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник, заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь	18000
-------------------------------	--	-------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников федеральных
бюджетных судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской Федерации
по виду экономической деятельности
«Деятельность в области архитектуры;
инженерно-техническое проектирование;
геолого-разведочные и геофизические работы;
геодезическая и картографическая
деятельность; деятельность в области
стандартизации и метрологии; деятельность в
области гидрометеорологии и смежных с ней
областях; виды деятельности, связанные с
решением технических задач, не включенные в
другие группировки»

Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям работников
печатных средств массовой информации

Квалификационные уровни	Перечень должностей, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации первого уровня		
	Оператор компьютерного набора	6300
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня		
1 квалификационный уровень	Корректор, технический редактор	8650
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня		
2 квалификационный уровень	Редактор, редактор специальных выпусков, художественный редактор	14950
3 квалификационный уровень	Редактор II категории	15450

4 квалификационный уровень	Редактор I категории, шеф- редактор	15800
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации четвертого уровня		
3 квалификационный уровень	Главный редактор	18000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников федеральных
бюджетных судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической
деятельности «Деятельность в области
архитектуры; инженерно-техническое
проектирование; геолого-разведочные и
геофизические работы; геодезическая и
картографическая деятельность; деятельность
в области стандартизации и метрологии;
деятельность в области гидрометеорологии и
смежных с ней областях; виды деятельности,
связанные с решением технических задач, не
включенные в другие группировки»

Рекомендуемые минимальные размеры окладов руководителей, специалистов
и служащих

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Квалификационные уровни	Перечень должностей, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, комендант	6300
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Лаборант, секретарь руководителя, инспектор по кадрам, техник	7050
2 квалификационный уровень	Заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7900

3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8650
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9650
5 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»	14250
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Аналитик, специалист по кадрам, инженер, инженер-программист (программист), инженер по охране труда, менеджер, бухгалтер, экономист, эксперт, юрисконсульт	14550
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	14950
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	15450
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15800
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера, главный специалист: в отделах, отделениях, лабораториях)	16000
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник структурного подразделения(отдела, лаборатории)	16800

2 квалификационный уровень	Главный эксперт, главный аналитик	16800
3 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) иногогородного отдела (филиала)	18000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников федеральных
бюджетных судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической
деятельности «Деятельность в области
архитектуры; инженерно-техническое
проектирование; геолого-разведочные и
геофизические работы; геодезическая и
картографическая деятельность; деятельность
в области стандартизации и метрологии;
деятельность в области гидрометеорологии и
смежных с ней областях; виды деятельности,
связанные с решением технических задач, не
включенные в другие группировки»

Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
Квалификационные уровни	Перечень профессий, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, уборщик территории, курьер, сторож (вахтер)	6300
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	7050

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников федеральных
бюджетных судебно-экспертных учреждений
Министерства юстиции Российской
Федерации по виду экономической
деятельности «Деятельность в области
архитектуры; инженерно-техническое
проектирование; геолого-разведочные и
геофизические работы; геодезическая и
картографическая деятельность; деятельность
в области стандартизации и метрологии;
деятельность в области гидрометеорологии и
смежных с ней областях; виды деятельности,
связанные с решением технических задач, не
включенные в другие группировки»

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

Наименование должности	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Государственный судебный эксперт	14550
Старший государственный судебный эксперт	15450
Ведущий государственный судебный эксперт	15800
Главный государственный судебный эксперт	16800
Заведующий экспертным структурным подразделением	16800