



МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ, СВЯЗИ И МАССОВЫХ
КОММУНИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ СВЯЗИ,
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
(РОСКОМНАДЗОР)

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 64860

от "03" сентября 2021 г.

ПРИКАЗ

28.07.2021

Москва

№ 144

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного учреждения
Научно-технический центр «Информрегистр» по виду экономической
деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и
информационных ресурсов»**

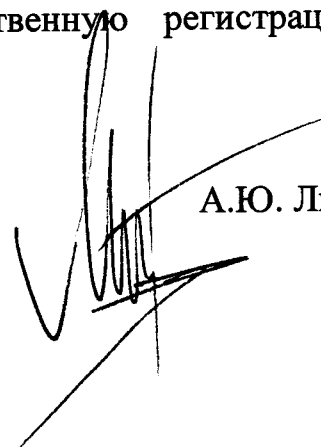
В соответствии с абзацем первым пункта 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2021 г. № 766-р (Собрание законодательства Российской Федерации 2021, № 14, ст. 2384), **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр «Информрегистр», по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов».

2. Рекомендовать руководителю федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр «Информрегистр» привести систему оплаты труда в соответствие с Примерным положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр «Информрегистр», утвержденным настоящим приказом.

3. Направить настоящий приказ на государственную регистрацию в Министерство юстиции Российской Федерации.

Руководитель

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical and diagonal strokes, positioned to the left of the name 'А.Ю. Липов'.

А.Ю. Липов

Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр «Информрегистр» по виду экономической деятельности «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда работников федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр «Информрегистр» (далее – Учреждение).
2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее - государственное задание), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.
3. Заработная плата работников Учреждения 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 Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ

«О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; 2021, № 1, ст. 12).

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

Система оплаты труда работников Учреждения 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;

наименований, условий осуществления и размера 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 декабря 2007 г. № 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 Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г.,

регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

наименований, условий осуществления и размера 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 декабря 2007 г. № 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 Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

мнения представительного органа работников Учреждения.

7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем 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 уставами

Учреждения, сверх установленного государственного задания.

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

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения

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

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

минимальные размеры окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, приведенные в приложении № 1 к настоящему Примерному положению, определены с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140);

минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, при условии наличия необходимого объема финансовых средств, может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение

об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

11. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) работника до 3.

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

12. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, при сверхурочной работе, при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

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 коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом средств субсидии, поступающей из федерального бюджета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников Учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

14. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами утверждается в размере и порядке, установленном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2020, № 22, ст. 3491).

15. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

16. Оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

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

17. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

18. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) устанавливается работникам Учреждения при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

19. В пределах фонда оплаты труда Учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников) к окладам работников Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при условии наличия необходимого объема финансовых средств в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут устанавливаться 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.

20. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются по решению руководителя Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения:

- а) личный вклад в общие результаты работы, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию;
- б) степень сложности, важность и качество выполнения заданий, эффективность полученных результатов;
- в) соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;
- г) выполнение установленных плановых заданий;
- д) разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- е) соблюдение требований законодательства Российской Федерации в сфере закупок товаров, работ, услуг;
- ж) обоснованность определения начальной (максимальной) цены контракта (договора) на закупку товаров, работ и услуг.

21. При установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения учитываются количественные и качественные показатели для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера.

22. Критерии оценки качества и показатели эффективности труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре, приказах Учреждения по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

23. В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключался период, не входивший в расчет при исчислении среднего заработка (командировки, период временной нетрудоспособности), премии в расчетном периоде рассчитываются пропорционально отработанному времени, и

учитываются при определении среднего заработка, исходя из фактически начисленных сумм.

24. Основанием для выплаты премий работникам Учреждения является локальный нормативный акт Учреждения с указанием размера премии конкретному работнику Учреждения.

25. Рекомендуется устанавливать работникам Учреждения надбавку за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении.

Рекомендуемые надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 15%;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 20%;

при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 25%;

при выслуге лет свыше 20 лет - 30%.

VI. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

26. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

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

28. Размер оклада директора Учреждения определяется трудовым договором с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и ее значимости.

29. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

30. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) установлен приказом Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 16 июня 2021 г. № 103 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера федерального государственного бюджетного учреждения Научно-технический центр «Информрегистр» и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) этого учреждения» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 16 июля 2021 г., регистрационный номер 64291).

32. Директору Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

33. Директору Учреждения надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемые надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 15%;
при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 20%;

при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 25%;

при выслуге лет свыше 20 лет - 30%.

34. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) осуществляются директору Учреждения по решению Роскомнадзора с учетом достижения показателей государственного задания, а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его директора, установленных приказом Роскомнадзора.

35. Заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать аналогично пунктам 32 и 33 настоящего Примерного положения.

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

36. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в пределах средств на оплату труда, выделенных на текущий финансовый год.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
федерального государственного
бюджетного учреждения
Научно-технический центр
«Информрегистр»

по виду экономической деятельности
 «Деятельность по созданию и
 использованию баз данных
 и информационных ресурсов»,
 утвержденному приказом
 от 28.07.2021 г. № 144

Минимальные размеры окладов по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень Экономист, менеджер по персоналу	37 000
4 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": ведущий экономист, ведущий менеджер по персоналу	46 000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
 к Примерному положению
 об оплате труда работников
 федерального государственного
 бюджетного учреждения
 Научно-технический центр
 «Информрегистр»
 по виду экономической деятельности
 «Деятельность по созданию и
 использованию баз данных
 и информационных ресурсов»,
 утвержденному приказом
 от 28.07.2021 г. № 144

**Минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в
 профессиональные квалификационные группы**

Наименование должности	Минимальные размеры окладов, рублей
Специалист регистрации и библиографического учета электронных изданий Специалист обеспечения хранения электронных изданий Специалист по закупкам Специалист по мобилизационной работе Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	20 000
Старший специалист регистрации и библиографического учета электронных изданий Старший специалист обеспечения хранения электронных изданий	35 000
Ведущий системный администратор Начальник группы, входящей в состав отдела (по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы)	40 000
Начальник отдела	50 000