



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 72530

от "03" марта 2023.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

**ПРИКАЗ**

30 ноября 2022 г.

Москва

№ 1163

**Об утверждении Положения об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности и показателей эффективности деятельности федеральных казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений**

В соответствии с абзацем вторым пункта 2(1) и абзацем первым пункта 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985), приказываю:

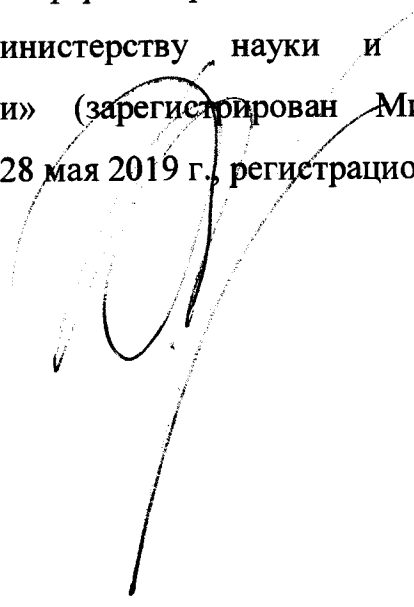
1. Утвердить:

Положение об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

показатели эффективности деятельности федеральных казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений, согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 марта 2019 г. № 12н «Об утверждении Положения об оплате труда работников федеральных казенных учреждений сферы строительства зданий и сооружений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 мая 2019 г., регистрационный № 54758).

Министр



В.Н. Фальков

## Приложение № 1

к приказу Министерства науки  
и высшего образования  
Российской Федерации  
от «30» ноября 2022 г. № 1163

### **ПОЛОЖЕНИЕ** **об оплате труда работников федеральных казенных учреждений,** **подведомственных Министерству науки и высшего образования** **Российской Федерации, по видам экономической деятельности**

#### **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее соответственно – Министерство, учреждения), по видам экономической деятельности разработано в соответствии с абзацем вторым 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985).

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении системы оплаты труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым по совместительству. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам в соответствии с ранее принятой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

7. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Конкретные условия выплаты материальной помощи, а также ее размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

8. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (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), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и 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);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (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);

настоящего Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2014, № 14, ст. 1547);

мнения представительного органа работников;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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.

10. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

11. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

12. С учетом условий труда и норм трудового законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

13. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

14. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда указанным работникам учреждения составляет 4 процента оклада

(должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2013, № 52, ст. 6986).

15. В районах 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.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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, 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).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым (межотраслевым) соглашением.

18. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594; 2022, № 29, ст. 5240).

19. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

20. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
премиальные выплаты по итогам работы.

21. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается в размере до одного должностного оклада в месяц.

22. Размер выплат за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается в размере до одного должностного оклада в месяц.

23. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы (периодичность, показатели, по итогам достижения которых осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, а также условия депремирования работников учреждения) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы определяются исходя из результатов работы, а также своевременного и добросовестного исполнения трудовых обязанностей работниками учреждения и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения, и средств, высвободившихся в результате экономии учреждения, и максимальными размерами не ограничиваются.

24. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

25. Конкретные показатели для стимулирования работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам являются приказы руководителя учреждения.

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда работников учреждения, а также средств, высвободившихся в результате экономии учреждения.

27. При премировании работников учреждения учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

28. Работникам учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы за год за добросовестное выполнение трудовых обязанностей. Премияльная выплата по итогам работы за год производится в декабре календарного года, за который она выплачивается. Порядок, условия и размеры премиальных выплат по итогам работы за год определяются руководителем учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных в соответствующем году.

Право на получение премиальной выплаты по итогам работы за год имеют все работники. Основанием для осуществления премиальных

выплат по итогам работы за год работникам являются приказы руководителя учреждения.

29. Руководитель учреждения имеет право лишать работников премиальных выплат по итогам работы за год за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

30. Премииальные выплаты по итогам работы за год не выплачиваются работникам учреждения:

заклучившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

уволенным с работы за виновные действия (пункты 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 1, ст. 46);

принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

31. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения основаниями для снижения ее размера либо отказа в премировании могут быть:

несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

низкая результативность работы;

ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;

имеющееся дисциплинарное взыскание в текущем календарном году;

совершение нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности;

несоблюдение требований должностной инструкции и служебного распорядка.

Снижение размеров стимулирующих выплат либо отказ в премировании работников учреждения оформляется приказом руководителя учреждения.

#### **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера**

32. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

33. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

34. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения приказом по учреждению.

35. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по решению Министерства по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

36. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

37. Заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

38. При установлении системы оплаты труда учреждения руководитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленного приказом Министерства от 20 ноября 2018 г. № 64н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945), в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Приложение № 2

к приказу Министерства науки  
и высшего образования  
Российской Федерации  
от «30» ноября 2022 г. № 1163

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**эффективности деятельности федеральных казенных учреждений,  
подведомственных Министерству науки и высшего образования  
Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам  
достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего  
характера руководителям таких учреждений**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Количество баллов	Отчетный период
<b>I. Показатели эффективности деятельности федеральных казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее – учреждение)</b>				
<b>1. Основная деятельность</b>				
1	Отсутствие замечаний к оперативному рассмотрению заявок на проведение работ (оказание услуг)	Показатель не выполнен	0	Ежеквартально
		Показатель выполнен	11	
2	Отсутствие замечаний к качеству исполнения заявок на проведение работ (оказание услуг)	Показатель не выполнен	0	Ежеквартально
		Показатель выполнен	11	
<b>2. Развитие кадрового потенциала</b>				
3	Наличие работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку	Показатель не выполнен	0	II квартал
		Показатель выполнен	12	

II. Показатели эффективности работы руководителя учреждения, по результатам достижения которых руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера				
4	Размещение информации об учреждении в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте по размещению информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	Показатель не выполнен	-5	II квартал
		Показатель выполнен	0	
5	Соблюдение сроков и порядка представления в Министерство науки и высшего образования Российской Федерации бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности	Показатель не выполнен	-5	Ежеквартально
		Показатель выполнен	0	
6	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Показатель не выполнен	-5	II квартал
		Показатель выполнен	0	