



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 547.58

от "28" мая 2019.

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

**ПРИКАЗ**

14 сентября 2019г.

Москва

№ 1211

**Об утверждении Положения об оплате труда работников федеральных казенных учреждений сферы строительства зданий и сооружений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации**

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

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников федеральных казенных учреждений сферы строительства зданий и сооружений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации.

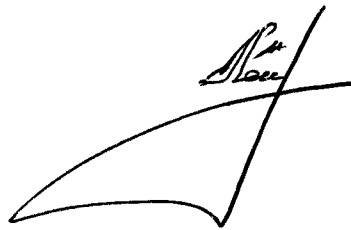
2. Федеральным казенным учреждениям сферы строительства зданий и сооружений, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, привести до 1 июля 2019 года системы оплаты труда в соответствие с Положением, утвержденным настоящим приказом.

3. Признать не подлежащим применению приказ Федерального

агентства научных организаций от 19 мая 2015 г. № 14н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных казенных учреждений сферы строительства зданий и сооружений, подведомственных Федеральному агентству научных организаций» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 8 июня 2015 г., регистрационный № 37578).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a vertical stroke and a horizontal crossbar, with some smaller scribbles above it.

М.М. Котюков

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства науки  
и высшего образования  
Российской Федерации  
от 14.03. 2019 г. № 124

**Положение об оплате труда работников федеральных казенных  
учреждений сферы строительства зданий и сооружений,  
подведомственных Министерству науки и высшего образования  
Российской Федерации**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников федеральных казенных учреждений сферы строительства зданий и сооружений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее соответственно – Положение, учреждения), 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате 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 учреждений, как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым по совместительству. Оплата труда работников учреждений, 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.

5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема 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.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

7. Системы оплаты труда работников учреждения 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 казенных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных казенных учреждениях;

настоящего Положения;

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;

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).

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных

групп (далее - ПКГ).

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам / квалификационным уровням приведены в приложении к настоящему Положению.

9. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением оклада (должностного оклада) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

10. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

11. Работникам учреждений 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 учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

13. 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

(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), работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

14. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

15. В районах с особыми климатическими условиями к заработной

плате работников учреждений применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

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

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 учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон.

17. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений 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).

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного



органа работников, трудовым договором.

18. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; 2017, № 25, ст. 3594).

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 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».

#### **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 в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован в Министерстве 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), 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 учреждений устанавливается в размере до 1 должностного оклада в месяц.

22. Размер выплат за качество выполняемых работ работникам учреждений устанавливается в размере до 1 должностного оклада в месяц.

23. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам учреждений в зависимости от общего стажа трудовой деятельности по специальности, необходимой для выполнения должностных обязанностей работника. Ежемесячный размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет составляет (в процентном отношении к должностному окладу):

- стаж работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- стаж работы от 3 года до 5 лет – 15 процентов;
- стаж работы от 5 года до 10 лет – 20 процентов;
- стаж работы от 10 года до 15 лет – 25 процентов;
- стаж работы свыше 15 лет – 30 процентов.

Руководитель учреждения вправе увеличить размер ежемесячного вознаграждения за выслугу лет на 10 процентов работникам, которым присвоены почетные звания Российской Федерации, установленные Указом Президента Российской Федерации от 30 декабря 1995 г. № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации)

Федерации, 1996, № 2, ст. 64; № 5, ст. 458; 1997, № 22, ст. 2570; 1998, № 14, ст. 1542; 1999, № 48, ст. 5829; 2000, № 10, ст. 1116; 2001, № 53, ст. 5147; 2010, № 37, ст. 4643; 2018, № 30, ст. 4715).

24. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников учреждений за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения об оплате труда работников учреждения, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

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

26. Условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда работников учреждения.

28. При премировании работников учреждений 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.

29. При определении размера премии работникам учреждений 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;

несоблюдение требований должностной инструкции и служебного распорядка.

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

30. Условия оплаты труда руководителей учреждений 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, № 32, ст. 5335; 47, ст. 7262).

31. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации 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.

32. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений приказами по соответствующим учреждениям.

33. Премирование руководителя учреждения по результатам работы учреждения за квартал производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями эффективности учреждения за счет средств федерального бюджета.

Размер премиальной выплаты по итогам работы руководителю составляет до 5 процентов фонда оплаты труда за счет объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Показателями эффективности учреждений для определения конкретного размера премирования руководителя по результатам работы учреждения за определенный период являются:

обеспечение ввода в эксплуатацию объектов капитального строительства, включенных в федеральную адресную инвестиционную программу и по которым учреждение осуществляет функции государственного заказчика (далее – объекты);

своевременное (не более 3-х месяцев со дня доведения лимитов бюджетных обязательств) определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей) товаров (работ, услуг), обеспечивающих строительство (реконструкцию) объектов, в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок;

своевременное (не более 6-ти месяцев со дня ввода объекта в эксплуатацию) оформление в установленном порядке документов, подтверждающих государственную регистрацию вещных прав на объекты;

отсутствие представлений (предписаний) со стороны органов государственного надзора и контроля;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации);

выполнение в установленные сроки указаний и поручений Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

соблюдение сроков и порядка представления в Министерство науки и высшего образования Российской Федерации бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности;

соблюдение сроков размещения информации об учреждении в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по размещению информации о государственных и муниципальных учреждениях [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru).

34. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

35. Заместители руководителей и главные бухгалтеры учреждений имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

36. 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 Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его

руководителя и получения выплат стимулирующего характера  
в максимальном размере.

Приложение  
к Положению об оплате  
труда работников  
федеральных казенных  
учреждений сферы  
строительства зданий  
и сооружений,  
подведомственных  
Министерству науки  
и высшего образования  
Российской Федерации,  
утвержденному приказом  
Министерства науки  
и высшего образования  
Российской Федерации  
от 11.03.2019 № 124

**Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным  
квалификационным группам / квалификационным уровням**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностной оклад), рублей
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1.1.	1 квалификационный уровень	12 000
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
2.1.	3 квалификационный уровень	16 000
2.2.	4 квалификационный уровень	18 000
<b>3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>		
3.1.	1 квалификационный уровень	24 000