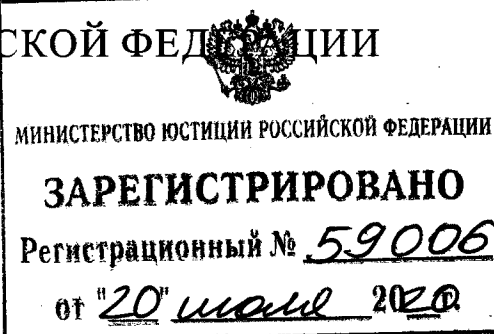




МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНЮСТ РОССИИ)

## П Р И К А З

Москва



14 июля 2020 г.

№ 163

**Об утверждении Положения об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Объект № 5068» по виду экономической деятельности «Обеспечение безопасности в чрезвычайных ситуациях»**

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 05.08.2008 № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2019, № 4, ст. 338),  
п р и к а з ы в а ю:

Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Объект № 5068» по виду экономической деятельности «Обеспечение безопасности в чрезвычайных ситуациях».

И.о. Министра

Ю.С. Любимов

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом Министерства  
юстиции Российской  
Федерации  
от 14 июля 2020 г. № 163

**Положение об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Объект № 5068» по виду экономической деятельности «Обеспечение безопасности в чрезвычайных ситуациях»**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Объект № 5068» по виду экономической деятельности «Обеспечение безопасности в чрезвычайных ситуациях» (далее – Положение и Учреждение соответственно), разработано 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 05.08.2008 № 583 (далее – Положение об установлении систем оплаты труда работников), и устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения.

2. Фонд оплаты труда формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

3. Заработная плата работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы (далее – оклад и ставка соответственно) по профессии (должности), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. 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.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

5. 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;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 04.02.2008, регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный № 13145), от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13.10.2010, регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20.02.2014 № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15.05.2014, регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 01.02.2008, регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21.01.2009, регистрационный № 13146), от 17.09.2010 № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13.10.2010, регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

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 Учреждения.

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается соглашением, локальным актом и Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются за исполнение работниками трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) (далее – профессиональные квалификационные группы).

8. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России 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 Минздравсоцразвития России от 11.12.2008 № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20.01.2009, регистрационный № 13140), согласно приложению № 1 к Положению.

9. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23.06.2008, регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12.08.2008 № 417н

(зарегистрирован Минюстом России 20.08.2008, регистрационный № 12150) согласно приложению № 2 к Положению.

10. Работникам Учреждения предусматривается установление персональных повышающих коэффициентов к окладу (ставке) по профессиям (должностям).

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовки работника Учреждения, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

11. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) на определенный срок и его размере принимается начальником Учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) работника Учреждения по профессии (должности) не образует нового оклада (ставки) работника Учреждения и не учитывается при начислении стимулирующих, а также компенсационных выплат.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

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

12. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются:

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

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

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (ставкам) работников Учреждения или в абсолютных размерах.

13. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на 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, ст. 3; 2013, № 52, ст. 6986) составляет 4% оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты за вредность устанавливаются дифференцированно в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2019, № 52, ст. 7769).

Начальник 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 Учреждения.

В случае если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются начальником Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

14. 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; 2013, № 13, ст. 1559), а также с Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н (зарегистрирован Минюстом России 18.10.2011, регистрационный № 22075).

Решение об установлении надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и ее размере принимается начальником Учреждения в отношении конкретного работника Учреждения.

15. 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.

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

16. Оплата труда 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 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

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

органа работников Учреждения, трудовым договором.

17. Оплата труда 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, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам Учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника Учреждения, 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.

18. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников



Учреждения, или трудовым договором. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594), не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

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

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

20. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в Учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы.

21. Работникам Учреждения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы в следующих случаях:

- обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем Учреждения;
- систематическое выполнение важных, сложных и срочных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным актом,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

22. Работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты за такое качество выполняемых работ как профессиональное мастерство (работникам Учреждения из числа рабочих).

Решение о введении соответствующих выплат принимается начальником Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретные показатели оценки качества выполняемых работ работниками Учреждения устанавливаются коллективным договором и (или) локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

23. Работникам Учреждения устанавливается размер ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении (в процентном отношении к окладу по занимаемой работником должности) с указанием ее размера конкретному работнику Учреждения:

- свыше 1 года – 5%;
- свыше 2 лет – 10%;
- свыше 3 лет – 15%;
- свыше 5 лет – 20%;
- свыше 10 лет – 30%;
- свыше 15 лет – 40%;
- свыше 20 лет – 50%.

Стаж непрерывной работы в Учреждении исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, образованной приказом Учреждения, и указывается в протоколе данной комиссии.

24. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за высокие результаты труда за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) с указанием их размера конкретным работникам Учреждения.

При установлении премиальных выплат работникам Учреждения учитываются:

результаты работы Учреждения, личный вклад работника Учреждения в общие результаты работы;

добросовестное исполнение работником Учреждения возложенных на него должностных обязанностей;

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

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

#### **V. Условия оплаты труда начальника Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера**

25. Условия оплаты труда начальника 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

26. Заработная плата начальника Учреждения, заместителя начальника Учреждения и главного бухгалтера Учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

27. Размер оклада начальника Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

28. Оклады заместителя начальника Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада начальника Учреждения.

29. Начальнику Учреждения, заместителю начальника Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

Основанием для осуществления выплат компенсационного характера начальнику Учреждения является приказ Минюста России с указанием их размера.

30. Начальнику Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

31. Начальнику Учреждения выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается в процентном отношении к окладу.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении:

свыше 1 года – 5%;  
свыше 2 лет – 10%;  
свыше 3 лет – 15%;  
свыше 5 лет – 20%;

- свыше 10 лет – 30%;
- свыше 15 лет – 40%;
- свыше 20 лет – 50%.

Стаж непрерывной работы в Учреждении исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, образованной приказом Учреждения, и указывается в протоколе данной комиссии, который представляется в Минюст России.

Основанием выплаты за стаж непрерывной работы начальнику Учреждения является приказ Минюста России с указанием ее размера.

32. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал осуществляются начальнику Учреждения по решению Минюста России с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его начальника, утвержденных Минюстом России в соответствии с пунктом 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников.

Основанием для осуществления премиальных выплат по итогам работы начальнику Учреждения является приказ Минюста России с указанием их размера.

33. Заместителю начальника Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 31 и 32 Положения.

Основанием выплаты стимулирующего характера заместителю начальника Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения является приказ начальника Учреждения с указанием ее размера.

34. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю начальника Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности, установленных коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Показатели эффективности деятельности заместителя начальника Учреждения и главного бухгалтера Учреждения разрабатываются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника Учреждения, заместителя начальника Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы начальника Учреждения, заместителя начальника Учреждения, главного бухгалтера

Учреждения) определен приказом Минюста России от 23.05.2017 № 87 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных бюджетных и казенного учреждений Минюста России и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)» (зарегистрирован Минюстом России 29.05.2017, регистрационный № 46870) с изменением, внесенным приказом Минюста России от 29.12.2018 № 312 (зарегистрирован Минюстом России 14.01.2019, регистрационный № 53339).

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
к Положению об оплате труда  
работников федерального  
казенного учреждения «Объект  
№ 5068» по виду экономической  
деятельности «Обеспечение  
безопасности в чрезвычайных  
ситуациях»

**Размеры окладов по общетраслевым должностям руководителей,  
специалистов и служащих**

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»</b>	
Квалификационные уровни	Размеры окладов, рублей
1 квалификационный уровень	6 878

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
к Положению об оплате труда  
работников федерального  
казенного учреждения «Объект  
№ 5068» по виду экономической  
деятельности «Обеспечение  
безопасности в чрезвычайных  
ситуациях»

**Размеры окладов по общетраслевым профессиям рабочих**

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	
Квалификационные уровни	Размеры окладов, рублей
1 квалификационный уровень	4 337
2 квалификационный уровень	4 544