

**МИНИСТЕРСТВО  
СТРОИТЕЛЬСТВА И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО  
ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**(МИНСТРОЙ РОССИИ)**

**ПРИКАЗ**

от "14" апреля 2015 г.

№ 243/пр

Москва

**Об утверждении примерного Положения  
об оплате труда работников федеральных бюджетных, автономных  
и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства  
строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской  
Федерации по видам экономической деятельности**

В соответствии с пунктом 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852, № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373) **п р и к а з ы в а ю:**

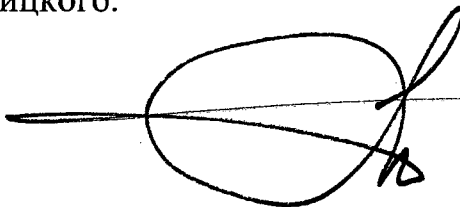
1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации по видам экономической деятельности.

2. Рекомендовать федеральным бюджетным, автономным и казенным

учреждениям, находящимся в ведении Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации привести до 1 июля 2015 года системы оплаты труда в соответствие с Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации по видам экономической деятельности, утвержденным настоящим приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя Министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации Л.О. Ставицкого.

Министр

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a vertical stroke and a small flourish.

М.А. Менъ

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства строительства  
и жилищно-коммунального хозяйства  
Российской Федерации  
от «14» апреля 2015 г. № 273/пр

Примерное положение  
об оплате труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных  
учреждений, находящихся в ведении Министерства строительства и жилищно-  
коммунального хозяйства Российской Федерации  
по видам экономической деятельности

## I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации по видам экономической деятельности (далее - Положение), разработано в соответствии с пунктом 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее - постановление 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) и регулирует порядок оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (далее - Учреждения) по видам экономической деятельности, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным

уровням с учетом профессиональных стандартов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Установление заработной платы работников Учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменений, в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменений, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, а также настоящим Положением.

## II. Порядок и условия оплаты труда

4. Системы оплаты труда работников Учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5. 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 и автономных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

6. Штатные расписания Учреждений утверждаются руководителями Учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных Учреждений. При формировании штатного расписания рекомендуется предусматривать должности, включенные в профессиональные квалификационные группы, утвержденными соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации (далее – профессиональных квалификационных групп).

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

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

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

8. Фонд оплаты труда работников федеральных автономных и бюджетных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке федеральным учреждениям из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций федерального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

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

9. Учреждения, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников федеральных учреждений самостоятельно определяют (устанавливают) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с системой оплаты их труда.

10. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются 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.

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

12. 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 кодексом Российской Федерации.

13. Положениями об оплате труда работников Учреждений может быть предусмотрено установление надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждений, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, а также персональной надбавки конкретному работнику.

14. Ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждений, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям устанавливаются работникам Учреждений в следующих размерах:

работники Учреждений, имеющие ученую степень кандидат наук – от 1,0 до 1,5 оклада (должностного оклада);

работники Учреждений, имеющие ученую степень кандидат наук – от 1,5 до 2,0 оклада (должностного оклада).

15. Надбавки устанавливаются работникам Учреждений по решению руководителя Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

16. Надбавки устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемый размер надбавки до 2,0.

17. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются руководителями Учреждений в соответствии с Положениями об оплате труда работников Учреждений с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

18. Применение надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

19. Выплаты компенсационного характера.

19.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

19.2. В Учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат 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), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

19.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

19.4. Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда в повышенном размере работников Учреждений устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда в повышенном размере работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31 декабря 2013 г. аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должна сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда. При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

19.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19.6. Минимальный размер выплаты компенсационного характера (повышения оплаты труда) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда оставляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за вредность устанавливаются дифференцировано в зависимости от класса (подкласса), условий труда на рабочих местах, выявленных по результатам специальной оценки условий труда, в порядке, установленном федеральным законодательством.

Конкретные размеры выплат за вредность устанавливаются руководителями Учреждений с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

19.7. Оплата труда работников Учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

19.8. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате

работников Учреждений применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Забайкальского края, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

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

19.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам федеральных учреждений за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время.

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

19.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам федеральных учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки



заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

19.12. Сверхурочная работа оплачивается в следующем размере:

за первые два часа работы – в размере полуторной часовой ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

за последующие часы – в размере двойной часовой ставки оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

19.13. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

20. Выплаты стимулирующего характера.

20.1. В Учреждении могут устанавливаться 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.

20.2. Начиная с 1 января 2015 года объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

20.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется работникам Учреждений с целью мотивации работников Учреждений к повышению уровня квалификации за:

наличие у водителей квалификации второго и первого класса;

профессиональное мастерство

Размер выплаты за качество выполняемых работ осуществляется работникам Учреждений, период (срок) ее действия устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительского органа работников персонально в отношении конкретного работника и в абсолютном значении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

20.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Учреждений рекомендуется устанавливать с учетом периодов их работы в государственных учреждениях и предприятиях, находящихся в сфере ведения Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации.

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

Рекомендуемые надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 2 лет 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%.

20.5. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих Учреждений. При этом разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

20.6. Конкретный размер премии (премиальной выплаты) может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, так и в абсолютном значении.

20.7. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами Учреждений с обязательным указанием причины.

### III. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

21. Заработная плата руководителей федеральных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

22. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой 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).

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

24. Премияльные выплаты руководителям Учреждений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год осуществляются по решению Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных утвержденных в установленном порядке показателей деятельности Учреждений и их руководителей.

Премирование руководителей Учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется при условии выполнения учреждениями не менее 80% объема государственного задания, установленного на соответствующий период в процентах от поступивших сумм за выполненные работы (оказанные услуги), но не более 0,05%.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

26. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

27. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителями Учреждений.

#### IV. Другие вопросы оплаты труда

28. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители Учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

29. Руководители Учреждений имеют право делегировать руководителям филиалов полномочия по определению размеров заработной платы работникам филиалов, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

30. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам Учреждений может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

31. По должностям служащих (профессиям рабочих), кроме заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений, размеры окладов устанавливаются по решению руководителей Учреждений, но не больше, чем оклады руководителей Учреждений.