



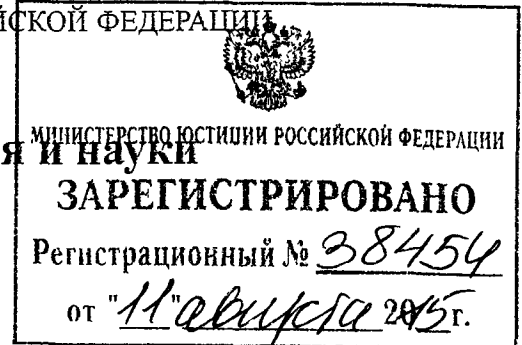
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральная служба
по надзору в сфере образования и науки
(Рособрнадзор)**

ПРИКАЗ

13.07.2015

Москва



№ 1167

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
федеральных государственных бюджетных учреждений,
подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и
науки**

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 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 государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки (далее - Положение).

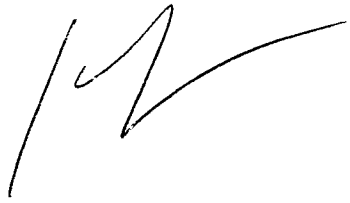
2. Руководителям федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки, обеспечить неукоснительное соблюдение трудовых прав и гарантий работников учреждений в связи с принятием Положения.

3. Признать утратившим силу приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 5 сентября 2008 г. № 1824 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки, по видам экономической деятельности» (зарегистрирован

Министерством юстиции Российской Федерации 20 ноября 2008 г.,
регистрационный № 12698).

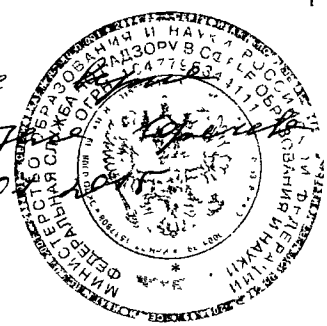
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на
заместителя руководителя Н.А. Иванову.

Руководитель



С.С. Кравцов

*Копии
пер. судья
14.01.09*



В.В.

УТВЕРЖДЕНО
приказом Федеральной службы
по надзору в сфере образования и науки
от 13.07.2015 № 1167

**Примерное положение
об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных
учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере
образования и науки**

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки (далее – соответственно Положение, Рособрнадзор), 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее – постановление № 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 призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений, соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

1.2. Настоящее Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Рособрнадзору (далее - учреждение), и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок (далее – оклады) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных

учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социального развития 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);

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Для целей настоящего Положения применяются понятия, предусмотренные пунктом 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением № 583.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Система оплаты труда работников учреждений 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;
Перечня видов выплат стимулирующего характера;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения представительного органа работников.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных уставом учреждения, сверх установленного государственного задания.

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

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами 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.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов научных работников учреждения приведены на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденных

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13147):

Квалификационные уровни	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	13600
2 квалификационный уровень	14100
3 квалификационный уровень	14600
4 квалификационный уровень	15100

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, приведены на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140):

Квалификационные уровни	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6300
2 квалификационный уровень	6600
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7000
2 квалификационный уровень	7900

3 квалификационный уровень	8700
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	13600
2 квалификационный уровень	14100
3 квалификационный уровень	14600
4 квалификационный уровень	15100
5 квалификационный уровень	15600
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	16800
2 квалификационный уровень	16800
3 квалификационный уровень	18000

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, приведены на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный №12150):

Квалификационные уровни	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6300
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7000

2.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-7% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.3. С учетом финансового обеспечения выполнения учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников учреждения в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах окладов.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, при условии наличия необходимого объема финансовых средств, может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 3,0.

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

2.5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

Компенсационные выплаты

2.6. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом средств субсидии, поступающей из федерального бюджета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

2.6.2. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812).

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

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

2.6.4. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

2.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам учреждений при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работникам учреждения при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам учреждения в случае увеличения установленного им объема работы или возложения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, как по другой должности, так и по такой же должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Стимулирующие выплаты

2.7. В пределах фонда оплаты труда учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работникам учреждения устанавливаются выплаты

стимулирующего характера.

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

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

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

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.1. Рекомендуются работникам учреждения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) и на постоянной основе устанавливать надбавку за интенсивность и высокие результаты работы:

за обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

за участие и личный вклад работника в подготовке научно-методических разработок и методических рекомендаций;

за обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов Рособнадзора и учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

за выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, аккредитации; осуществление закупок товаров, работ и услуг);

за разработку эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности учреждения;

за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

за разработку и реализацию проектов и мероприятий государственных программ, федеральных целевых программ в сфере деятельности учреждения.

Рекомендуемый размер коэффициента надбавки за интенсивность и высокие результаты работы до 5.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении надбавки к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для выплаты работникам учреждения надбавки за интенсивность

и высокие результаты работы является локальным нормативным актом учреждения с указанием размера надбавки конкретному работнику и срока ее выплаты.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

2.7.2. Рекомендуется устанавливать работникам учреждения следующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ:

за профессиональное мастерство (работникам учреждения из числа рабочих);
за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Решение о введении соответствующих надбавок принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер надбавок (в процентах от оклада):

за профессиональное мастерство – 20%;

за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 10%;

за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 20%.

2.7.3. Рекомендуется устанавливать работникам учреждения надбавку за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении. Рекомендуемые надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада):

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

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

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

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

при выслуге лет свыше 20 лет – 30%.

2.7.4. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий).

Рекомендуется устанавливать следующие критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения:

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ;

публикации научных статей по профилю научной деятельности учреждения в научных журналах;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе приносящей доход деятельности;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

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

соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Размер премий определяется в абсолютном значении. Конкретные размеры премий максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений о премировании работников:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю - непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

3.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и ее значимости.

3.4. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

3.6. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Рособнадзора с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения ежегодно устанавливается Рособнадзором в кратности от 1 до 8.

3.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, установленном разделом 2 настоящего Положения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальным нормативным актом или коллективным договором учреждения.