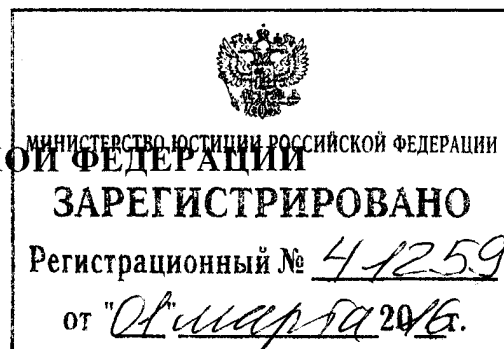




МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Минкультуры России)

ПРИКАЗ

Москва



№ 3143

18 декабря 2015г.

**Об утверждении примерного положения
об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных
учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской
Федерации, по видам экономической деятельности «Вспомогательная
деятельность в области государственного управления», «Деятельность,
связанная с использованием вычислительной техники
и информационных технологий»**

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, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», «Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий».

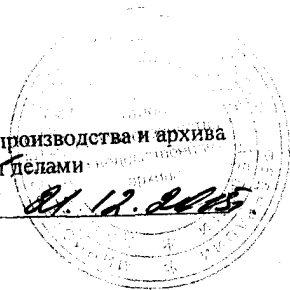
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя
Министра культуры Российской Федерации Н.А.Малакова.

Врио Министра



В.В.Аристархов

Копия верна
Консультант отдела делопроизводства и архива
Департамента управления делами
Печникова И. В.



Приложение
к приказу Министерства культуры
Российской Федерации
от 18 декабря 2015 г. № 3143

**Примерное положение
об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных
учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской
Федерации, по видам экономической деятельности «Вспомогательная
деятельность в области государственного управления», «Деятельность,
связанная с использованием вычислительной техники
и информационных технологий»**

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», «Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий» (далее - Положение) 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» (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.

2. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», «Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий» (далее - Учреждение), и включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

- наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, 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 Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень выплат компенсационного характера);

- наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, 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 Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714);

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, 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 кодексом Российской Федерации¹.

5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

¹ статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 07.04.2014, № 14, ст. 1547)

6. 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.

7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного Учреждения.

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и являются обязательными для включения в трудовой договор.

II. Порядок установления рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов) работникам Учреждения

9. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально-квалификационным группам (далее – ПГК), утвержденных приказами 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 Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20 января 2009 г., регистрационный № 13140); от 18 июля 2008 г. № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)» (зарегистрирован Минюстом России 31 июля 2008 г., регистрационный № 12047); от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован Минюстом России 31 июля 2008 г., регистрационный № 12046):

рублей

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», «Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня», «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»	18 000
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня», «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»	20 000
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня», «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	22 000
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня», «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»	24 500

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5% - 10 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

рублей

1 разряд	9700
2 разряд	10800
3 разряд	12000
4 разряд	13400
5 разряд	15000
6 разряд	16700
7 разряд	18600
8 разряд	20600

11. С учетом финансового обеспечения выполнения Учреждением государственного задания может производиться корректировка минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения в сторону их повышения с соблюдением их дифференциации.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

12. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера за счет средств федерального бюджета, направленного на оплату труда, могут устанавливаться следующие выплаты

компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей); 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;
- районный коэффициент, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

13. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) в порядке и размере, определенном 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).

14. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878). Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два

часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

15. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени 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). Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

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

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, 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) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

16. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном в соответствии с 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» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559).

18. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются²:

- районные коэффициенты;
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;

² В Положении Учреждений, расположенных в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасии.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

19. Положением по оплате труда работников по Учреждению может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера:

а) повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности (для работников, занимающих должности служащих);

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (для профессий рабочих).

Применение соответствующих повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент;

б) стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

в) премии и иные поощрения.

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу) 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 размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

21. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении, или по данной должности, профессии. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,1;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,20.

22. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», «Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня» «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»:	
1 квалификационного уровня	0,3
2 квалификационного уровня	0,5
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня», «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»:	

информации второго уровня»:	
1 квалификационного уровня	0,5
2 квалификационного уровня	0,8
3 квалификационного уровня	1,0
4 квалификационного уровня	1,2
5 квалификационного уровня	1,5
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня», «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»:	
1 квалификационного уровня	1,6
2 квалификационного уровня	1,7
3 квалификационного уровня	1,8
4 квалификационного уровня	1,9
5 квалификационного уровня	2,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня», «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня», «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»:	
1 квалификационного уровня	2,1
2 квалификационного уровня	2,3
3 квалификационного уровня	2,5

23. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным не ниже 5 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах до 0,5.

24. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ

устанавливается работникам, занимающим должности служащих, за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

- до 15% от должностного оклада за знание и использование в работе одного иностранного языка;

- до 25% от должностного оклада за знание и использование в работе более одного иностранного языка.

25. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать следующие стимулирующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ (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%.

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

26. Размеры стимулирующих выплат, предусмотренные пунктами 20-25, суммируются с окладом (должностным окладом) по занимаемой должности (профессии), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

27. В целях повышения эффективности деятельности и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды премирования и поощрения:

- премия за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных показателей эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы;

- премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- поощрение за выполнение особо важных и срочных работ;
- поощрения за качество выполняемых работ.

28. Премирование за высокие результаты работы осуществляется с учетом выполнения установленных показателей эффективности деятельности работникам, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения за отчетный период. Порядок, условия и размеры премирования, а также показатели эффективности деятельности работников, заместителей руководителя и главного бухгалтера утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

29. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда в целях поощрения работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение показателей эффективности в полном объеме;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, отсутствие замечаний проверяющих органов;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ;
- обеспечение бесперебойной работы соответствующего оборудования, автотранспорта.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов

и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

30. Поощрение за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ за оперативность и качественный результат труда.

Размер поощрения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером поощрения за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничено.

31. Поощрение за качество выполняемых работ – выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах объема субсидий, поступающих из федерального бюджета на обеспечение выполнения Учреждением государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения.

Решение о премировании работников принимает руководитель Учреждения. Размер премий, выплачиваемый работникам Учреждения, максимальным размером не ограничивается.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения,
его заместителей и главного бухгалтера

33. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. 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).

35. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

36. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

37. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства культуры Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения.

38. Для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты в виде премий и поощрений, предусмотренные пунктами 26-30 главы IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

39. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения на основании письменного заявления работника.

40. По должностям (профессиям) работников, размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, но не более чем оклад руководителя Учреждения.
