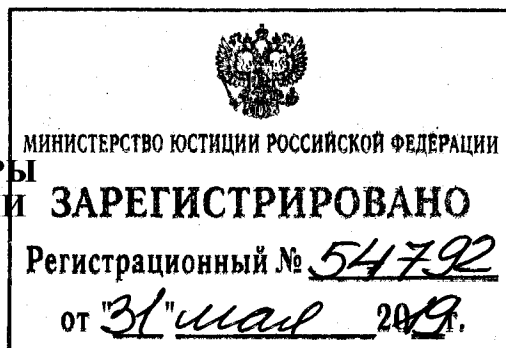




МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ПРИКАЗ

28 марта 2019г.

Москва

№ 348

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного
учреждения «Главный информационно-вычислительный центр
Министерства культуры Российской Федерации», подведомственного
Министерству культуры Российской Федерации**

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «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; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985; 2018, № 47, ст. 7262; 2019, № 4, ст. 338),
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Главный информационно-вычислительный центр Министерства культуры Российской Федерации», подведомственного Министерству культуры Российской Федерации (далее – Примерное положение), согласно приложению к настоящему приказу.

2. Рекомендовать руководителю Федерального государственного бюджетного учреждения «Главный информационно-вычислительный центр Министерства культуры Российской Федерации», подведомственного Министерству культуры Российской Федерации (далее – Учреждение), привести систему оплаты труда работников Учреждения в соответствие с Примерным положением, утвержденным настоящим приказом.

3. Признать утратившим силу приказ Минкультуры России от 18 декабря 2015 г. № 3143 «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» (зарегистрирован Минюстом России 1 марта 2016 г., регистрационный № 41259).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра культуры Российской Федерации С.Г.Обрывалина.

Врио Министра



О.С.Ярилова

**Примерное положение
об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного
учреждения «Главный информационно-вычислительный центр
Министерства культуры Российской Федерации», подведомственного
Министерству культуры Российской Федерации**

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Главный информационно-вычислительный центр Министерства культуры Российской Федерации», подведомственного Министерству культуры Российской Федерации (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным 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; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985; 2018, № 47, ст. 7262; 2019, № 4, ст. 338).

1.2. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный

характер и разработано с целью использования при подготовке Федеральным государственным бюджетным учреждением «Главный информационно-вычислительный центр Министерства культуры Российской Федерации», подведомственным Министерству культуры Российской Федерации (далее – Учреждение), положения о системе оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России 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 Минздравсоцразвития России 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) и приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России 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 Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников учреждения;

ж) настоящего Примерного положения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется исходя из объема субсидии из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.7. 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2018, № 53, ст. 8468).

1.8. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера

оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; 2002, № 18, ст. 1722, № 48, ст. 4737; 2003, № 40, ст. 3818; 2004, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 24; 2007, № 17, ст. 1930; 2008, № 26, ст. 3010, № 51, ст. 6205; 2009, № 30, ст. 3739; 2011, № 23, ст. 3246; 2012, № 50, ст. 6955; 2013, № 49, ст. 6337; 2014, № 49, ст. 6917; 2015, № 51, ст. 7247; 2016, № 23, ст. 3288, № 52, ст. 7509; 2018, № 1, ст. 5, № 11, ст. 1576, № 53, ст. 8407).

Расчет оплаты труда работников производится согласно учету рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Минкультуры России.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников центрального аппарата Минкультуры России определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы, центрального аппарата Минкультуры России на установленную численность гражданских служащих и работников центрального аппарата Минкультуры России и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Минкультуры России до руководителя Учреждения.

1.10. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может

быть ниже, чем заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.12. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Зарплата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России:

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России 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), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих и специалистов, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

2.3. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или на основе ПКГ:

по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии – утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Минюстом России 3 апреля 2008 г., регистрационный № 11452);

по общеотраслевым профессиям рабочих – утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Минюстом России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по профессиям рабочих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым профессиям.

2.4. В случае если должности работников Учреждения, включенные в ПКГ,

не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям), не включенным в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Учреждения рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты за работу в ночное время;
- б) выплаты за сверхурочную работу;
- в) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- г) выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- д) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

3.3. Выплата 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; 2018, № 53, ст. 8468) 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).

3.4. 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; 2017, № 25, ст. 3594; 2018, № 53, ст. 8468).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

3.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся 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; 2017, № 25, ст. 3594; 2018, № 53, ст. 8468).

3.6. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам Учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2018, № 53, ст. 8468).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. 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).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу, а также стимулирования их к качественному результату труда в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера работникам и условия их осуществления принимаются самостоятельно Учреждением и устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются по решению руководителя Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения:

- а) личный вклад в общие результаты работы, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию;
- б) степень сложности, важность и качество выполнения заданий, эффективность полученных результатов;
- в) соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;

- г) выполнение установленных плановых заданий;
- д) разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- е) соблюдение требований законодательства Российской Федерации в сфере закупок товаров, работ, услуг;
- ж) обоснованность определения начальной (максимальной) цены контракта (договора) на закупку товаров, работ и услуг.

4.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения учитываются количественные и качественные показатели для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера.

4.6. Критерии оценки качества и показатели эффективности труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре, приказах Учреждения по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

4.7. В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключался период, не входивший в расчет при исчислении среднего заработка (командировки, период временной нетрудоспособности), премии в расчетном периоде рассчитываются пропорционально отработанному времени, и учитываются при определении среднего заработка, исходя из фактически начисленных сумм.

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

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

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Минкультуры России в трудовом договоре (дополнительном соглашении

к трудовому договору), 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; 2018, № 32, ст. 5335; № 47, ст. 7262).

5.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяет Минкультуры России в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, и отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем Учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся по результатам оценки деятельности Учреждения за соответствующий период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором с руководителем Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному руководителю Учреждения, а также руководителю Учреждения при расторжении с ним трудового договора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, выплачиваются пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде в должности руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся в виде премии и оформляются приказами Минкультуры России с указанием конкретного размера премии.

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

5.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в порядке, предусмотренном в главах III и IV настоящего Примерного положения.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не должен превышать кратности 1 к 8.
