

**Приказ Федерального агентства железнодорожного транспорта (Росжелдор) от 10 ноября 2008 г. N 393 г. Москва "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения культуры, подведомственного Федеральному агентству железнодорожного транспорта"**

- Опубликовано 23 декабря 2008 г.

Зарегистрирован в Минюсте РФ 26 ноября 2008 г.  
Регистрационный N 12744

В целях реализации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание, законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852, N 40 ст. 4544) **приказываю:** Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения культуры, подведомственного Федеральному агентству железнодорожного транспорта, согласно приложению к настоящему Приказу.

**Руководитель**

**Г. Петраков**

*Приложение*

**Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения культуры, подведомственного Федеральному агентству железнодорожного транспорта**

**I. Общие положения**

Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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, N 33, ст. 3852; N 40, ст. 4544) и включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов работников государственного учреждения культуры по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- условия, размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России), а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Минздравсоцразвития России, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, включая: размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников учреждения культуры, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника учреждения культуры предельными размерами не ограничивается. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. N 305н (зарегистрирован Минюстом России 18

июля 2008 г., регистрационный N 12001):

[Приложение 1](#)

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения культуры может быть предусмотрено установление работникам учреждения повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников учреждения культуры на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Условия осуществления стимулирующих повышений к окладам приведены в пунктах 2.3-2.6 настоящего Примерного положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения культуры в следующем рекомендуемом размере:

[Приложение 2](#)

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

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения культуры с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

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

2.6. Работникам учреждения культуры выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Примерного положения.

2.7. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), работникам учреждения культуры могут быть осуществлены 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).

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих:

[Приложение 3](#)

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов рабочих на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение

соответствующего календарного года. Иные условия осуществления стимулирующих повышений к окладам приведены в пунктах 5.3 и 5.5 настоящего раздела Примерного положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного рабочего. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

3.5. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные главой V настоящего Примерного положения.

3.6. Пункты 5.1-5.8 распространяются на профессии рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

3.7. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822, рабочим могут быть осуществлены 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).

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря N 822.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера**

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 и приказами Минздравсоцразвития России.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

4.2. Премии устанавливаются руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения культуры, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения культуры за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели в порядке, предусмотренном Примерным положением о выплатах стимулирующего характера руководителю государственного учреждения культуры (Приложение к настоящему Примерному положению).

Размеры премирования руководителя учреждения культуры, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются премии, предусмотренные главой V настоящего Примерного положения.

#### **V. Порядок и условия премирования работников учреждения культуры**

5.1. В целях поощрения работников учреждения культуры за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), устанавливаются следующие премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премии осуществляются по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников,

подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников

подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Премирование работников учреждения культуры осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению культуры.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения культуры своих должностных обязанностей в соответствующем отчетном периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника учреждения культуры, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за отчетный период не ограничена.

5.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения культуры одновременно 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 и знаком особого отличия - медалью "Золотая Звезда".

Награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения культуры одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

5.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения культуры одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа

учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

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

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения культуры может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения культуры на основании письменного заявления работника.

*Приложение к Примерному положению об оплате труда*

*работников государственного учреждения культуры,*

*подведомственного Федеральному агентству железнодорожного транспорта*

### **Примерное положение о выплатах стимулирующего характера руководителю государственного учреждения культуры, подведомственного Федеральному агентству железнодорожного транспорта**

Настоящее Примерное положение разработано на основании постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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"; приказа Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. N 167н "Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения

размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (зарегистрирован Минюстом России 5 мая 2008 г., регистрационный N 11624).

Настоящее Примерное положение предусматривает выплату премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя учреждения культуры в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

Премияльные выплаты:

премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премия по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрения руководителя учреждения культуры за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по итогам работы государственного учреждения культуры на основании настоящего Примерного положения по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

Премия может быть установлена как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

Показатели оценки деятельности:

1. Эффективный контроль за своевременностью предоставления планов и отчетов о результатах научной деятельности и соответствия их требованиям утвержденных технических заданий и календарных планов.

2. Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств.

3. Отсутствие нецелевого использования бюджетных средств.

Премия может быть снижена или не выплачена полностью в случае:

нарушения финансовой, налоговой дисциплины;

нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения;

нарушения трудовой, исполнительской дисциплины.

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

#### Приложение 1

|  |      |         |
|--|------|---------|
| должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня:                 | 3476 | рублей; |
| должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня:                | 3757 | рублей; |
| должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений: | 4362 | рубля.  |

Приложение 2

|  |      |
|--|------|
| По должностям,<br>предусматривающим категорирование:                                   |      |
| I категория  | 0,05 |
| II категория   | 0,08 |
| По должностям научных работников:  |      |
| младший научный сотрудник  | 0,02 |
| старший научный сотрудник  | 0,09 |
| Руководители<br>структурных подразделений:   |      |
| заведующий (начальник) отдела<br>(сектора), входящего в структур-<br>ное подразделение | 0,16 |

Приложение 3

|  |      |         |
|--|------|---------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3150 | рублей; |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3300 | рублей; |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3450 | рублей; |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4350 | рублей; |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4400 | рублей; |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4600 | рублей; |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4700 | рублей; |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5000 | рублей. |