



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 53872

от "11" сентября 2019 г.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АРХИВНОЕ АГЕНТСТВО  
(РОСАРХИВ)**

**П Р И К А З**

31.05.2019

№ 88

Москва

**Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений,  
находящихся в ведении Федерального архивного агентства**

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 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 прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального архивного агентства (далее – Примерное положение).

2. Руководителям федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному архивному агентству, в трехмесячный срок со дня государственной регистрации настоящего приказа в Министерстве юстиции Российской Федерации привести положения об оплате труда работников в соответствие с Примерным положением.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель

А.Н. Артизов

**Примерное положение  
об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений,  
находящихся в ведении Федерального архивного агентства**

**I. Общие положения**

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального архивного агентства (далее соответственно – Примерное положение, учреждение) 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 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) (далее – Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений) с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ) с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

2. Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано с целью его использования при подготовке учреждениями, находящимися в ведении Федерального архивного агентства, положений о системе оплаты труда работников учреждения.

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 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), приказом Министерства труда и социальной защиты 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);

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного 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), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат

стимулирующего характера) и приказом Федерального архивного агентства от 10 марта 2009 г. № 13 «О выплатах стимулирующего характера руководителям подведомственных Федеральному архивному агентству федеральных бюджетных учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2009 г., регистрационный № 14009) (далее – Приказ № 13);

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

е) мнения представительного органа работников учреждения;

ж) настоящего Примерного положения.

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 соответствующего учреждения.

5. Расходы на оплату труда работников учреждений осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты по оплате труда из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2019, № 14, ст. 1461).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму 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; 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).

8. В соответствии с пунктом 2(2) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений

расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы Росархива.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы Росархива и расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений определяются в соответствии с требованиями, установленными пунктом 2(3) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы Росархива.

9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, 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 раздельно по каждой из должностей.

10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2019, № 14, ст. 1461).

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

11. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ): работников высшего и дополнительного профессионального образования

в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725);

работников сферы научных исследований и разработок в соответствии с 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. № 13147);

руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов (должностных окладов) по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям;

рабочих общеотраслевых профессий в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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).

13. В случае если должности работников учреждения, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов (должностных окладов), по которым не определены ПКГ, размеры окладов

(должностных окладов) устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

14. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

15. В Положении об оплате труда работников учреждения необходимо предусмотреть установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ работников.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носит стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ по учреждению не применяется к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

16. С учетом условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

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

18. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3, № 30, ст. 3014, 3033; 2003, № 27, ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27, № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878, № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34, № 17, ст. 1930, № 30, ст. 3808, № 41, ст. 4844, № 43, ст. 5084, № 49, ст. 6070; 2013, № 52, ст. 6986).

Руководителям учреждений рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; 2014, № 26, ст. 3366; 2015, № 29, ст. 4342; 2016, № 18 ст. 2512; 2018, № 30, ст. 4543, № 53, ст. 8479), с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных, определения оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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

19. Оплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и включает в себя районные коэффициенты.

20. Оплата 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) 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).

21. 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; 2017, № 25, ст. 3594).

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.

22. Оплата 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).

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

24. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных 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), а также в соответствии с разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075).

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

25. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

26. В системе оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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.

27. 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.

28. Размеры выплат стимулирующего характера работникам и условия их осуществления принимаются самостоятельно учреждением и устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

29. 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.

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

31. 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.

32. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников и последующей мотивации.

Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год).

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положениями о премировании, утверждаемыми руководителями учреждений, по согласованию с профсоюзными органами, исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждениями.

Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

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

33. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (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; 2018, № 32, ст. 5335; № 47, ст. 7262).

35. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется руководителем Федерального архивного агентства в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и определяется в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

36. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

37. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются по решению руководителя Федерального архивного агентства с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждений и работы их руководителей, утвержденных Приказом №13.

Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Примерного положения.

38. Заместители руководителей учреждений и главные бухгалтеры учреждений имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Примерного положения.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

39. Руководителю учреждения может оказываться материальная помощь на основании решения руководителя Федерального архивного агентства в размере, установленном в трудовом договоре.

40. Работникам учреждения (в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру) может оказываться материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждений регулируются локальным нормативным актом о выплатах социального характера или коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

41. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

42. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, не определенных законодательством Российской Федерации, и устанавливаемых локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

---