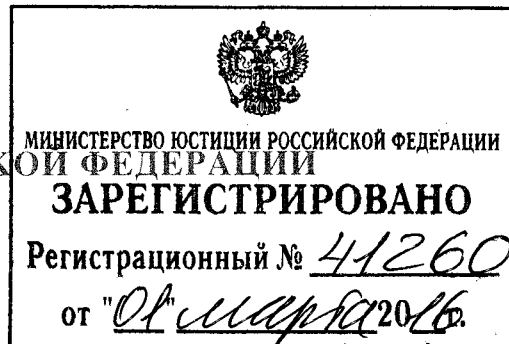




МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ПРИКАЗ

Москва



*18 декабря 2015г.*

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении  
Министерства культуры Российской Федерации,  
по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность  
в области государственного управления», «Деятельность в области  
архитектуры и инженерно-технического проектирования; технических  
испытаний, исследований и анализа»**

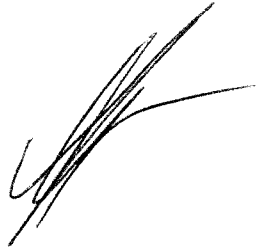
В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений 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 Положение об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», «Деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования; технических испытаний, исследований и анализа».

2. Приказ Минкультуры России от 30 июля 2015 г. № 2124 «Об утверждении Положения об оплате труда работников федеральных государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» (зарегистрирован Минюстом России 24 августа 2015 г., регистрационный № 38654) признать утратившим силу.

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

Врио Министра



В.В.Аристархов

Приложение  
к приказу Министерства культуры  
Российской Федерации

от 18 декабря 2015 г. № 3148

**Положение  
об оплате труда работников федеральных казенных учреждений,  
находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации,  
по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в  
области государственного управления», «Деятельность  
в области архитектуры и инженерно-технического проектирования;  
технических испытаний, исследований и анализа»**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», «Деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования; технических испытаний, исследований и анализа» (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 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 «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Минюстом России не нуждающимся в государственной регистрации, письмо 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 (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

2. Положение устанавливает условия оплаты труда работников федеральных государственных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, (далее – Учреждение) и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников Учреждения;

наименование, условия осуществления и размеры видов выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления и размеры видов выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Оплата труда работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится

пропорционально отработанному времени.

4. Определение размеров заработной платы работников Учреждения по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. 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<sup>1</sup>.

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

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

## II. Порядок и условия оплаты труда

8. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

9. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и на основании отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

---

<sup>1</sup> Статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 07.04.2014, № 14, ст. 1547).

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), и 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» и «Деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования; технических испытаний, исследований и анализа» приведены в Приложении № 1 к Положению.

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

### III. Выплаты компенсационного характера

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

казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован 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), за счет средств федерального бюджета, направленных на оплату труда, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

надбавки работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

12. 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) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (далее – Постановление № 554) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере

по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников Учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

13. 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.

14. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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.

15. 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.

16. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных 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. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений, занимающим должности служащих

17. Положением об оплате труда работникам Учреждений, занимающим должности служащих, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (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), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Применение соответствующих повышающих коэффициентов и надбавки за качество выполнения работ осуществляется Учреждениями с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу

определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

18. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» и «Деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования; технических испытаний, исследований и анализа» приведены в Приложении № 2 к Положению.

19. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается 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 должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

20. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении или по данной должности, в следующих размерах:

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,2.

21. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

22. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам за 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.

23. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

#### V. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

24. Положением может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ<sup>2</sup>;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение соответствующих повышающих коэффициентов осуществляется Учреждениями с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

25. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем

---

<sup>2</sup> Выплата за качество выполняемых работ.

Учреждения персонально в отношении конкретного работника, размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0.

26. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 5 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах до 0,5.

27. Работникам рабочих профессий может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении или по данной профессии. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,15;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,2.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

28. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

#### VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

30. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается

трудовым договором, заключаемым 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).

31. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя Учреждения: по основной деятельности – на 10%; по экономической – на 20%; по остальным вопросам – 30%.

32. С учетом условий труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

33. Для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера применяются премии и поощрения, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

34. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в трудовом договоре и выплачиваются по решению Министерства культуры Российской Федерации.

35. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями эффективности работы.

## VII. Порядок и условия премирования работников Учреждения

36. В целях повышения эффективности деятельности и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды 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;

поощрение за качество выполняемых работ.

37. 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.

38. При наличии экономии средств федерального бюджета по фонду оплаты труда в целях поощрения работников 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.

39. Поощрение за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ 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 работ и проведение мероприятий не ограничена.

40. Поощрение за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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.

41. Размеры премирования и поощрения устанавливаются в пределах лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, выделенных на оплату труда работников Учреждения.

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

Премирование осуществляется:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, – непосредственно по решению руководителя Учреждения;

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.



### VIII. Другие вопросы оплаты труда

42. 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.

43. 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.

---

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
федеральных казенных учреждений,  
находящихся в ведении  
Министерства культуры Российской Федерации,  
по видам экономической деятельности  
«Вспомогательная деятельность  
в области государственного управления»,  
«Деятельность в области архитектуры  
и инженерно-технического проектирования;  
технических испытаний, исследований и анализа»,  
утвержденному приказом Минкультуры России  
от 18.12. 2015 г. № 3148

**Размеры окладов (должностных окладов)  
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных  
групп работников казенных учреждений, находящихся в ведении  
Минкультуры России, по видам экономической деятельности  
«Вспомогательная деятельность в области государственного управления»,  
«Деятельность в области архитектуры и инженерно-технического  
проектирования; технических испытаний, исследований и анализа»**

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), профессиональный квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	12 700,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	14 000,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	15 400,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	16 800,0
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепромышленных профессий рабочих первого уровня»	7 000,0
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепромышленных профессий рабочих второго уровня»	10 000,0

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
федеральных казенных учреждений,  
находящихся в ведении  
Министерства культуры Российской Федерации,  
по видам экономической деятельности  
«Вспомогательная деятельность  
в области государственного управления»,  
«Деятельность в области архитектуры  
и инженерно-технического проектирования;  
технических испытаний, исследований и анализа»,  
утвержденному приказом Минкультуры России  
от 18.12.2015 г. № 3148

### Размеры

**повышающих коэффициентов к должностным окладам работников,  
занимающих должности служащих федеральных казенных учреждений,  
находящихся в ведении Минкультуры России, по видам экономической  
деятельности «Вспомогательная деятельность в области  
государственного управления», «Деятельность в области  
архитектуры и инженерно-технического проектирования;  
технических испытаний, исследований и анализа»**

<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационного уровня	0,3
2 квалификационного уровня	0,5
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
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
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
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
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>	
1 квалификационного уровня	2,1
2 квалификационного уровня	2,3
3 квалификационного уровня	2,5

---