



**Министерство национальной
политики Республики Коми**

**Коми Республикаса национальной
политика министерство**

ПРИКАЗ

«19» июня 2018 г.

№ 108-09

г. Сыктывкар

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственного автономного учреждения Республики Коми «Дом
дружбы народов» и государственного бюджетного учреждения
Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина»**

В целях усиления заинтересованности руководителей и специалистов государственного автономного учреждения Республики Коми «Дом дружбы народов» и государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина» в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации специалистов приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Коми «Дом дружбы народов» и государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина», подведомственных Министерству национальной политики Республики Коми, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям государственного автономного учреждения Республики Коми «Дом дружбы народов» и государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина» (далее – учреждения), подведомственных Министерству национальной политики Республики Коми, в срок до 30 июня 2018 года:

1) внести изменения в Положение об оплате труда работников учреждения, утвержденное локальным нормативным актом учреждения,

устанавливающее систему оплаты труда работников учреждения, в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Коми «Дом дружбы народов» и государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина»;

2) осуществить информирование работников учреждений о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, устанавливаемых настоящим приказом;

3) провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам в связи с внесением изменений в действующую систему оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Ввести с 1 сентября 2018 года систему оплаты труда, установленную в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Коми «Дом дружбы народов» и государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина» (далее – Положение), в государственном автономном учреждении Республики Коми «Дом дружбы народов» и государственном бюджетном учреждении Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина».

4. Установить, что:

1) заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до вступления в силу Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

2) объем средств на оплату труда работников, предусмотренных по учреждениям, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг;

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на министра национальной политики Республики Коми Г.И. Габушеву.

6. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

И.о. министра



В.В. Попов

УТВЕРЖДЕНО

приказом
Министерства национальной
политики Республики Коми

от «19» цюкря 2018 г. № 108-00
(приложение) ✓

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Коми «Дом дружбы народов» и государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Республики Коми «Дом дружбы народов» и государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина» (далее – Положение), подведомственных Министерству национальной политики Республики Коми, разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми» и определяет систему оплаты труда (далее – отраслевая система оплаты труда) работников государственного автономного учреждения Республики Коми «Дом дружбы народов» и государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина», подведомственных Министерству национальной политики Республики Коми (далее – учреждения, министерство).

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;
- условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

– условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений;

– порядок формирования фонда оплаты труда учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений формируется с учетом единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

1.5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждений, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ) СПЕЦИАЛИСТОВ И РАБОЧИХ

2.1. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих учреждений по профессиональным квалификационным группам.

2.1.1. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Администратор, звукооператор	9000
Специалист по фольклору	9100
Старший администратор	9500

Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	9800
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	11000

2.1.2. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7650
2-й квалификационный уровень	7725
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	7875
2-й квалификационный уровень	8025
3-й квалификационный уровень	8250
4-й квалификационный уровень	8550
5-й квалификационный уровень	8850
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего	

уровня»	
1-й квалификационный уровень	8925
2-й квалификационный уровень	9150
3-й квалификационный уровень	9375
4-й квалификационный уровень	9675
5-й квалификационный уровень	9975

2.2. Должностные оклады работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда.

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
В культурно – досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других учреждениях культурно-досугового типа:	
Менеджер по культурно – массовому досугу	9800

2.3. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2.1 и 2.2 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,0	7500
2	1,020	7650
3	1,040	7800
4	1,060	7950
5	1,080	8100
6	1,100	8250
7	1,125	8438
8	1,150	8625
9	1,190	8925

10	1,230	9225
----	-------	------

2.4. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 – 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно единого тарифно – квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работникам учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации доплаты к должностным окладам, окладам в следующих размерах:

3.3.1. Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Другие доплаты работникам учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, надбавки устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 16 октября 2006 года № 262 «О размерах социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в органах государственной власти Республики Коми, иных государственных органах Республики Коми, а также в государственных учреждениях Республики Коми и государственных унитарных предприятиях Республики Коми».

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за выслугу лет;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в государственных учреждениях Республики Коми (далее – надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 15 лет – 15 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – 20 процентов.

4.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам,

исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва.

Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ.

4.3.1. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- в) при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20 процентов.

4.3.3. На условиях, определенных локальными нормативными актами учреждений, может устанавливаться надбавка:

– руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю до 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – до 20 процентов должностного оклада;

– руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», – до 20 процентов должностного оклада, при условии:

– соответствия почетного звания профилю учреждения – для руководителей учреждений;

– соответствия почетного звания профилю должности, занимаемой в учреждении – для специалистов учреждений;

– руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», – до 30 процентов должностного оклада, при условии:

– соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей учреждений;

– профилю должности, занимаемой в учреждении, - для специалистов учреждений.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденной (присвоенной) ученой степени, почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) ученой степени, почетного звания.

4.3.4. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждения, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30 процентов.

Условия установления доплат молодым специалистам определяются локальными актами учреждений.

4.3.5. Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются локальными нормативными актом учреждения в размере до 200 процентов должностного оклада, оклада.

4.4. Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актами учреждений, могут устанавливать работникам учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200 процентов должностного оклада, оклада.

4.5. Размеры и условия осуществления надбавок за качество выполняемых работ, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы определяются учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, надбавок за качество

выполняемых работ заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются приказом министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяются министерством.

Раздел 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Должностной оклад руководителям учреждений устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым министерством.

5.2. Должностной оклад заместителя руководителя учреждений, главного бухгалтера, заведующего филиалом устанавливается в размере на 5 – 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностного оклада заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, заведующего филиалом устанавливаются трудовым договором.

5.3. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя*	для заместителей руководителя,

			главного бухгалтера*
1	2	3	4
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5

5.4. Коэффициент кратности определяется министерством в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 5.3 настоящего Порядка.

5.5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом министерства в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

5.8. Министерство осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Порядка.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Порядка.

5.10. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

Раздел 6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЙ

6.1. Плановый фонд оплаты труда учреждения включает:
фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;
фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;
фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам с учетом их повышений и выплат компенсационного характера

6.3. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

6.4. Фонд оплаты труда учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 4 Положения.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте учреждения. Размер стимулирующих выплат и

материальной помощи руководителям учреждений определяется Министерством национальной политики Республики Коми.
