

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КАЛМЫКИЯ**



**ХАЛЬМГ
ТАҢЬЧИН
ЗАЛВРИН
ТОГТАВР**

от 10 мая 2016 г.

№158

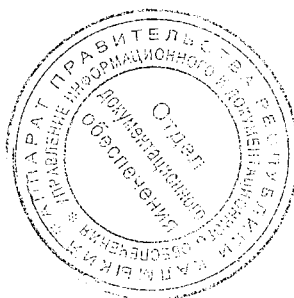
г. Элиста

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Калмыкия

В целях совершенствования системы оплаты труда и формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных учреждений культуры Республики Калмыкия Правительство Республики Калмыкия постановляет:

Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Калмыкия.

Председатель Правительства
Республики Калмыкия



И. Зотов

Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Калмыкия

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Калмыкия (далее – положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» с целью выработки единых требований к установлению систем оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Калмыкия, подведомственных Министерству культуры и туризма Республики Калмыкия.

1.2. Система оплаты труда работников государственных учреждений Республики Калмыкия, подведомственных Министерству культуры и туризма Республики Калмыкия, устанавливается и изменяется соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Калмыкия, содержащими нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников учреждений (в том числе руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) включает в себя:

- должностной оклад, ставку заработной платы;
- персональные повышающие коэффициенты работникам сферы культуры;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Настоящее положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников сферы культуры;
- порядок и условия оплаты труда работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих», «Общепрофессиональные профессии рабочих»;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются 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.

1.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.7. При формировании системы оплаты труда должна быть установлена дифференциация оплаты труда работников в зависимости от сложности выполняемой работы, качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по установленным критериям и показателям, а также отнесения работника к основному, вспомогательному или административно-управленческому персоналу.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения и их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

1.8. Фонд оплаты труда работников государственного учреждения формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном

порядке государственному учреждению из республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.11. Работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам образования, выплаты компенсационного характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений этого вида экономической деятельности, а выплаты стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого приказом учреждения.

1.12. Работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения выплаты компенсационного характера применяются в случаях, предусмотренных главой V настоящего положения, а выплаты стимулирующего характера применяются в случаях, предусмотренных главой VI положения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников сферы культуры

2.1. Работники сферы культуры – это работники, отнесенные по занимаемой должности служащих или профессии рабочего к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

2.2. Размеры должностных окладов работников сферы культуры

приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера применяются в случаях, предусмотренных главой V положения.

2.4. Работникам сферы культуры устанавливаются рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI положения.

2.5. В положениях об оплате труда учреждения артистическому персоналу может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство.

Персональный повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования артистического персонала к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Персональный повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на основании приказа учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается до 2,0.

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

III. Порядок и условия оплаты труда работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих», «Общепрофессиональные профессии рабочих»

3.1. Размеры окладов общепрофессиональных должностей служащих, профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения должностей и профессий к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

3.2. Должностные оклады по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются постановлением Правительства Республики Калмыкия.

3.3. Выплаты компенсационного характера применяются в случаях, предусмотренных главой V положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера применяются в случаях, предусмотренных главой VI положения.

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

4.1. Заработная плата руководителя учреждений, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия.

Выплата заработной платы руководителю учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

4.2. Размер должностного оклада руководителя государственного учреждения по группам оплаты труда руководителей устанавливается Правительством Республики Калмыкия. Группа по оплате труда руководителей устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 декабря 2014 г. № 467 «О показателях и порядках отнесения бюджетных, автономных и казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров устанавливаются на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера применяются в случаях, предусмотренных главой V положения.

4.5. Руководителям учреждений по решению Комиссии Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности бюджетных учреждений в сфере культуры (далее – Комиссия) устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Положению «О выплатах стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителям учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия» (приложение № 2), за результаты деятельности с учетом достижения:

показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ),

целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных приказами Министерства культуры и туризма Республики

Калмыкия.

4.6. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты за наличие почетного звания, а также надбавка за стаж работы в соответствии с главой VI положения.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) руководителя учреждения и отражается в трудовом договоре (эффективном контракте), заключаемым с органом государственной власти, выполняющим функции главного распорядителя и учредителя, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» устанавливается органом исполнительной власти, выполняющим функции главного распорядителя и учредителя в кратности от 1 до 3 в зависимости от группы по оплате труда руководителей бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия, утвержденной постановлением Правительства Республики Калмыкия, и утверждается в форме приказа.

4.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым в соответствии с разделом VI настоящего положения.

Часть средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера не только работникам, но и руководителям учреждений, с учетом недопущения превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений.

4.10. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников бюджетных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета (Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала» № ЗП-культура за отчетный год ф.0606046).

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается показатель среднемесячная численность работников формы статистической отчетности «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала» № ЗП-культура за отчетный год ф.0606046.

4.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается органом исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений – Министерством культуры и туризма Республики Калмыкия в кратности от 1 до 3. Конкретный размер кратности заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор.

4.12. Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.13. В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы стимулирующие выплаты уменьшаются на размер превышения.

4.14. При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии не входящие в систему оплаты труда (к юбилейным датам, в связи с награждением почетными грамотами, благодарностью и т.п.).

4.15. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности (уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников), установленного руководителю, на 0,5.

Конкретный размер кратности дохода заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений является обязательным для включения в трудовой договор.

4.16. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату (по совмещению) или

выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (по совместительству) разрешается: руководителю учреждения – по решению Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия, заместителям руководителя – по решению руководителя учреждения, работу по специальности в пределах рабочего времени с оплатой в размере до 50 процентов должностного оклада по совмещаемой должности или на условиях совместительства.

4.17. Работа руководителей и их заместителей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах и в трудовом договоре.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 года №347 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия' и органах исполнительной власти Республики Калмыкия»:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

5.3. Перечень выплат компенсационного характера в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовыми законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

5.5. 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, устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

5.6.

| Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки | Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и надбавки |
|--|--|
| За работу в ночное время | 35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьям 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. №554 |
| За работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации |
| За работу в неблагоприятных условиях труда | не менее 4% в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации |

Конкретный размер выплат работнику определяется учреждением и закрепляется в локальном нормативном акте.

5.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются учреждением по соглашению сторон.

5.8. Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Выплата указанной доплаты осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях.

Коэффициенты устанавливаются работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, занятым на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007 года № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях, установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно.

Не включаются в состав заработной платы, на который начисляется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, следующие выплаты:

все виды выплат по среднему заработку;

материальная помощь;

единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда.

Коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях применяется к заработной плате работников учреждений, работающих по совместительству.

5.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 года №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

VI. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к эффективному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не более 30 процентов средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

6.4. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 348 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за качество выполняемых работ;
- б) выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

- г) денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных, автономных и казённых учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия;

6.5. В рамках выплат за качество работ устанавливаются:

- надбавки за наличие почетных грамот, знаков и званий Российской Федерации, Республики Калмыкия;

- надбавка за классность водителям автомобилей;

- надбавка высококвалифицированным рабочим за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. Надбавки за наличие почетных грамот, знаков и званий Российской Федерации, Республики Калмыкия выплачиваются в соответствии с Перечнем почетных грамот, знаков и званий, за наличие которых работникам в сфере культуры предоставляются выплаты стимулирующего характера, согласно приложению № 3 к настоящему положению.

6.7. Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик составляет 15% к окладу (должностному окладу), размер надбавки за наличие почетных званий Республики Калмыкия составляет 10%, размер надбавки за наличие почетной грамоты Российской Федерации составляет 5 %. Надбавка за наличие почетных грамот, знаков, званий применяется к должности только по основной работе.

6.8. Установление размеров выплат за наличие почетных грамот, знаков и званий производится со дня присвоения. Работникам, имеющим два и более почетных грамот, знаков, звания, выплата за наличие почетных

грамот, знаков и званий устанавливается по одному из почетных грамот, знаков, званий по выбору работника.

6.9. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии со стажем работы в учреждениях культуры и устанавливается в следующих максимальных размерах:

| № п/п | Требования к стажу непрерывной работы в учреждениях культуры | Надбавка к окладу, % |
|-------|--|----------------------|
| 1. | от 1 года до 3 лет | 15 |
| 2. | от 3 до 5 лет | 20 |
| 3. | свыше 5 лет | 30 |

6.10. Надбавка выплачивается по основной должности, исходя из оклада (ставки), без учета повышений за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других повышений, надбавок и доплат.

6.11. В стаж непрерывной работы, дающий право работникам учреждений культуры на получение надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды, указанные согласно приложению № 4 к настоящему положению.

6.12. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за второй класс — 10 процентов к окладу;

за первый класс — 25 процентов к окладу.

При выплате надбавки следует учитывать, что в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 года № 58/3-102 (раздел «Автомобильный транспорт и городской электротранспорт» Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады) квалификация третьего, второго и первого класса может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных:

второй класс - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "Д" или "Д" и "Е";

первый класс - управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С", "Д" и "Е".

6.13. Денежные выплаты отдельным категориям работников государственных учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия;

Порядок предоставления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений Республики Калмыкия осуществляется в соответствии с Положением «Об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений

Республики Калмыкия» утвержденным Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 31 марта 2014 г. № 125, Указом Главы РК от 03.07.2014 №81 «О выплатах стимулирующего характера основному художественно-руководящему и артистическому персоналу государственных творческих коллективов Республики Калмыкия».

6.14. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, за определенный период времени (месяц, квартал, год) в размере до 100 % должностного оклада.

Порядок премирования устанавливается согласно приложению № 5 к настоящему положению. Основным критерием, влияющим на размер выплат, является достижение установленных значений по критериям оценки эффективности деятельности работников учреждений.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, в случаях: рождения ребенка; смерти близкого родственника; нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезни и других чрезвычайных обстоятельств - в каждом случае отдельно на основании подтверждающих документов

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

Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

7.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с Министерством культуры и туризма Республики Калмыки, и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников
государственных учреждений культуры
Республики Калмыкия, утвержденного
постановлением Правительства
Республики Калмыкия
от 10 мая 2016 г. № 158

Размеры должностных окладов работников сферы культуры

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | | артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов | 3298 |

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства среднего звена»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|------|
| . | | заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда | 5437 |

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | | концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; | 5803 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|
| | | <p>репетитор по балету;аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; 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; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; специалист по учетно-хранительской документации;</p> | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|
| | | специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару, художественный руководитель структурного подразделения | |

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | | главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива); заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, | 6704 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|-------|
| | | дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива, режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, старший научный сотрудник | |
| 2. | | художественный руководитель (театра, ансамбля, филармонии) | 16200 |

Рекомендуемые размеры должностных окладов профессий рабочих культуры и искусства и кинематографии»

4.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование профессий | Размер оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|---|------------------------|
| 1 | | бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; столяр по изготовлению и ремонту деталей и | 4030 |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | узлов музыкальных инструментов; струно-навивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин, техник-радист. | |
|--|--|---|--|

4.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование профессий | Размер оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|---|------------------------|
| 1 | 1 квалификационный уровень | красильщик в пастижерском производстве 4-5 разрядов ЕТКС; фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС. | 4300 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда | 4811 |

| | | | |
|---|----------------------------|--|--|
| | | ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6-8 разрядов ЕТКС. | |
| 3 | 3 квалификационный уровень | механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС. | 5100 |
| 4 | 4 квалификационный уровень | профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. | Оклад устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда, с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ |

Положение

о выплатах стимулирующего характера за качество выполняемых работ
руководителям учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры
и туризма Республики Калмыкия

1. Настоящее Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия (далее - учреждения), на основании оценки их деятельности за отчетный период, в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы в целях повышения эффективности работы Учреждений, качества оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

2. Выплаты осуществляются в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений.

3. Руководители учреждений премируются ежеквартально по итогам работы за отчетный квартал на основании приказов Минкультуры и туризма РК. При выполнении целевых показателей эффективности размер премии составляет до 30 % должностного оклада.

4. Размер выплаты конкретному руководителю учреждения устанавливается на основании предложений, представленных оценочной комиссией Минкультуры и туризма РК, образуемой в установленном порядке (далее – Комиссия), с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения.

5. Руководители учреждений обязаны в срок до 13 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемых ими учреждений за 1 – 3 кварталы текущего года, а за 4 квартал – в срок до 15 декабря текущего года в Комиссию Минкультуры и туризма РК.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений не производятся в следующих случаях:

а) совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

б) нанесение руководителем учреждения своей деятельностью или бездейтельностью прямого материального ущерба учреждению (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

в) установление фактов невыполнения (неоказания) в текущем финансовом году объема работ (услуг) в соответствии с утвержденным на текущий финансовый год государственным заданием (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

г) при наличии выполнения (оказания) объемов работ (услуг) в текущем финансовом году, утвержденных, но невыполненных (не оказанных) в прошедшем финансовом году (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

д) непредставление руководителем учреждения отчета о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения (выплаты не осуществляются за отчетный период);

7. Неиспользованные средства могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

8. При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.

9. Перечень показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и критерии их оценки утверждаются приказами Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников
государственных учреждений культуры
Республики Калмыкия, утвержденного
постановлением Правительства
Республики Калмыкия
от 10 мая 2016 г. № 158

Перечень
почетных грамот, знаков и званий, за наличие которых работникам
в сфере культуры предоставляются выплаты стимулирующего характера

| Проценты | Наименование почетного звания, государственной награды |
|---|---|
| 1. Почетные знаки и звания Российской Федерации | |
| 15 | Почетный знак Министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре» |
| 15 | Народный артист Российской Федерации |
| 15 | Народный художник Российской Федерации |
| 15 | Заслуженный артист Российской Федерации |
| 15 | Заслуженный деятель искусств Российской Федерации |
| 15 | Заслуженный работник культуры Российской Федерации |
| 15 | Заслуженный художник Российской Федерации |
| 2. Почетные звания Республики Калмыкия | |
| 10 | Народный артист Республики Калмыкия |
| 10 | Заслуженный артист Республики Калмыкия |
| 10 | Заслуженный художник Республики Калмыкия |
| 10 | Заслуженный деятель искусств Республики Калмыкия |
| 10 | Заслуженный работник культуры Республики Калмыкия |
| 3. Почетные грамоты | |
| 5 | Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации |
| 5 | Почетная грамота Российского профсоюза работников культуры |

Периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы работников учреждений культуры, дающий право на получение надбавки за выслугу лет и условия его сохранения

1. В стаж работы работникам учреждений культуры засчитывается:

время непрерывной работы - как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в сфере культуры независимо от форм собственности;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях культуры, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях культуры;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение культуры не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

1.1. Работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

1.2. Работникам учреждений культуры, без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР.

2. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в сфере культуры в следующих случаях:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений.

**Порядок
премирования работников государственных учреждений культуры**

1. Настоящее Положение определяет порядок премирования работников учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия (далее учреждения), на основании оценки их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы.

2. Выплата премии осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждений при выполнении целевых показателей эффективности работы.

3. Премия работникам учреждений выплачивается на основании оценки показателей эффективности их работы за предшествующий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в соответствии с установленными критериями.

Размер премии конкретному работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения на основании предложений, представленных оценочной комиссией учреждения, включающей представителей администрации, работников учреждения (далее Комиссия), утвержденной приказом руководителя учреждения.

4. Руководители структурных подразделений учреждений обязаны в срок до 13 числа месяца, следующего за отчетным периодом (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.

5. При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется выплата, или приеме на работу в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.

6. Перечень показателей эффективности деятельности учреждений, их работников и критерии их оценки утверждаются приказами Министерства культуры и туризма Республики Калмыкия.