



**ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА  
ДОКТААЛ  
ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 28 сентября 2015 г. № 463

г. Кызыл

**Об оплате труда работников государственных  
учреждений культуры и искусства,  
подведомственных Министерству  
культуры Республики Тыва**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва» Правительство Республики Тыва **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Тыва от 22 мая 2009 г. № 228 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва»;

постановление Правительства Республики Тыва от 23 января 2012 г. № 11 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Тыва от 22 мая 2009 г. № 228»;

постановление Правительства Республики Тыва от 11 мая 2012 г. № 232 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Тыва от 22 мая 2009 г. № 228»;

постановление Правительства Республики Тыва от 14 ноября 2013 г. № 668 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Тыва «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва»;

постановление Правительства Республики Тыва от 24 июня 2015 г. № 310 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва»;

пункт 5 постановления Правительства Республики Тыва от 27 мая 2014 г. № 223 «О переименовании государственного бюджетного учреждения «Тувинский государственный кукольный театр» и внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Тыва».

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Тыва утвердить аналогичные положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры.

4. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2015 г.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Республики Тыва Натсак О.Д.

Заместитель Председателя  
Правительства Республики Тыва



А. Дамба-Хуурак

Утверждено  
постановлением Правительства  
Республики Тыва  
от 28 сентября 2015 г. № 463

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных  
учреждений культуры и искусства,  
подведомственных Министерству  
культуры Республики Тыва

### I. Общие положения

1. Предметом регулирования настоящего Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва (далее – Положение), являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Тыва (далее – учреждения культуры), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития культуры и искусства Республики Тыва.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения культуры», постановлением Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Республики Тыва.

3. Оплата труда работников учреждений культуры должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Положение включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений культуры;

- повышающий коэффициент в зависимости от квалификационной категории;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, критерии их установления в пределах предусмотренных финансовых средств.

4. Настоящее Положение является основой для разработки руководителями учреждений культуры систем оплаты труда работников учреждений культуры.

5. Оплата труда работников учреждений культуры, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным и республиканским законодательствами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Тыва и согласовываются с Министерством культуры Республики Тыва (далее - Министерство).

6. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в учреждениях культуры;

- использование поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы преимущественно за счет применения коэффициентов стимулирующего характера, устанавливаемых к базовым ставкам, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы.

7. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению культуры из республиканского бюджета Республики Тыва, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями культуры на выплаты стимулирующего характера и на установление других выплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Тыва.

8. Настоящее Положение предусматривает оплату труда работников учреждений культуры Республики Тыва на основе порядка формирования окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Тыва.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10. Размер заработной платы руководителя учреждения культуры устанавливается в трудовом договоре в соответствии с установленными требованиями к квалификации, исходя из утвержденных Министерством показателей деятельности и порядка отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения культуры.

11. Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников этих учреждений культуры устанавливается в кратности от 1 до 3.

12. Установить, что заработная плата работников учреждений культуры Республики Тыва (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения.

13. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, размеры окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также по профессиям высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах, устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Республики Тыва.

14. Объем средств на оплату труда работников учреждений культуры, предусмотренных главным распорядителем средств в республиканском бюджете Республики Тыва и бюджетах государственных внебюджетных фондов на соответствующий финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема государственных услуг, предоставляемых учреждениями культуры, и (или) объема выполняемых ими функций.

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

15. Системы оплаты труда работников учреждений культуры устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях культуры;

перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях культуры;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

мнения представительного органа работников.

16. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам/квалификационным уровням приведены в разделе V настоящего Положения.

17. С учетом условий труда работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

18. Работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

### III. Условия оплаты труда руководителей учреждений культуры, их заместителей, главного бухгалтера

19. Условия оплаты труда руководителей учреждений культуры определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения культуры, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

20. Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения культуры, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения культуры.

21. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений культуры устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений культуры приказами по соответствующим учреждениям культуры.

22. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

23. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению Министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений культуры.

24. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

25. Заместители руководителей учреждений и главные бухгалтера имеют право на получение выплат компенсационного характера в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений культуры устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

#### IV. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

26. По решению руководителя учреждения культуры на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

27. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

28. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

#### V. Размеры минимальных должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфическим для учреждений культуры

29. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально-квалификационной группе приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

30. Размеры минимальных должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфическим для учреждений культуры, устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава», служащих: артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов.	3083
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», специалисты: заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культур-организатор ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	3477
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», специалисты: 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; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; 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; репетитор цирко-	5303



<p>вых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист – воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра «эквилибр»; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару</p>	
<p>4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии: 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) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; 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, 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 съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам</p>	6130

31. Минимальные размеры окладов по разрядам выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих отрасли культуры:

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд	3015
2 разряд	3083
3 разряд	3116
4 разряд	3142
5 разряд	3308
6 разряд	3372
7 разряд	3699
8 разряд	3957

## 32. Руководителей учреждений:

Группа оплаты труда	Размер оклада
I группа	9732
II группа	7663
III группа	7115
IV группа	6629

33. При установлении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии применяются нормы приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

34. Размер оклада подлежит изменению при повышении оплаты труда работников учреждений культуры в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Республики Тыва.

35. В целях обеспечения дифференциации заработной платы работников разных квалификационных уровней в пределах одной профессиональной квалификационной группы к окладам применяются повышающие коэффициенты квалификации.

36. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный – 1,25;
- ведущий – 1,2;
- высшей категории – 1,15;
- первой категории – 1,1;
- второй категории – 1,07;
- третьей категории – 1,05.

37. Должностной оклад составляет минимальный размер оклада и повышающий коэффициент к окладу.

38. Решение об установлении повышающего коэффициента квалификации к окладу и о его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки по результатам аттестационной комиссии по согласованию с учредителем.

39. Критерии отнесения учреждений культуры к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения культуры, утверждается локальным актом Министерства.

40. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## VI. Перечень и размеры компенсационных выплат

41. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплата за работу в сельской местности. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом специфики работы в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, для всех категорий работников учреждений культуры равен повышающему коэффициенту 1,25 к должностному окладу;

2) доплата за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 час.

3) доплата за совмещение профессий (должностей) при выполнении работ различной квалификации, за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

4) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:

не менее чем в двойном размере – работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам;

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки – работникам, получающим месячный оклад;

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада – если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада – если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Размеры доплат за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

5) повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается в соответствии со статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым догово-

вором, но не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

б) доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством, фиксируются в коллективном договоре и устанавливаются в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

7) доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

руководителям, специалистам и другим работникам библиотек, клубных учреждений и музеев для слепых и глухих, непосредственно работающих с людьми с ограниченными возможностями, – до 10 процентов должностного оклада (оклада).

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и республиканским законодательствами.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад с учетом повышающего коэффициента за категорирование.

43. Конкретные размеры компенсационных выплат каждому работнику устанавливаются трудовым договором.

## VII. Перечень и размеры стимулирующих выплат

44. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждений культуры.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников учреждений культуры следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности учреждений культуры.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) с учетом повышающего коэффициента.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплата за стаж работы.

Работникам культуры и искусства может быть установлена надбавка за стаж работы в учреждении соответствующего типа. Размер надбавки за продолжительность работы в учреждении кроме библиотек:

от 1 до 3 лет – 5 процентов должностного оклада (оклада);

от 3 до 5 лет – 10 процентов должностного оклада (оклада);

от 5 до 10 лет – 15 процентов должностного оклада (оклада);

от 10 до 20 лет – 20 процентов должностного оклада (оклада);

свыше 20 лет – 30 процентов должностного оклада (оклада).

За стаж работы в библиотеке библиотечным работникам устанавливается доплата в размере 20 процентов оклада (ставки) за первые пять лет и 5 процентов через каждые последующие 5 лет в пределах экономии фонда оплаты труда. Максимальный размер доплат не может превышать 30 процентов оклада (ставки);

2) выплата за звание:

работникам, имеющим почетные звания Республики Тыва «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности, – 10 процентов должностного оклада;

работникам, имеющим почетное звание «Народный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения, – 20 процентов должностного оклада;

работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный» Российской Федерации и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения, – 20 процентов должностного оклада;

руководителям, художественному и артистическому персоналу театров, музыкальных и танцевальных коллективов, имеющих звание «Академический», – 10 процентов должностного оклада;

работникам, занимающим штатные должности в учреждении культуры и искусства, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями, устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу за ученую степень доктора наук в размере 7000 рублей, кандидата наук – в размере 3000 рублей.

Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Народный», устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается по наивысшему почетному званию;

3) выплата за профессиональное мастерство в зависимости от квалификационной категории, за выполнение показателей и критериев эффективности:

ведущий – 20 процентов должностного оклада (оклада);

высшей категории – 15 процентов должностного оклада (оклада);

первой категории – 10 процентов должностного оклада (оклада);

второй категории – 5 процентов должностного оклада (оклада).

Стимулирующие выплаты начисляются на должностной оклад с учетом повышающего коэффициента за категорирование;

4) стимулирующие выплаты за выполнение показателей и критериев эффективности труда. При этом рекомендуется учитывать:

для работников, занимающих должности служащих, рабочих:

участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;

качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской культуры и искусства как внутри региона, так и за его пределами;

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ в области культуры и искусства;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

достижения в инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности учреждений культуры.

Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения выплачиваются в виде надбавок за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы.

Надбавки могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за год в пределах предусмотренных средств фонда оплаты труда.

Надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

45. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

46. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения по результатам деятельности учреждения утверждаются учредителем с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

47. Оценка достигнутого учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой учредителем.

48. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителей учреждений, полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления учреждениями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом учредителя.

49. Выплаты стимулирующего характера руководителю по результатам деятельности республиканских государственных учреждений не начисляются в случаях необеспечения:

своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме, а также при наличии задолженности по взносам во внебюджетные фонды и по платежам в бюджет Республики Тыва;

соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии неустраненных нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства за счет внутренних источников учреждения (фонда) либо за счет выделенных ему финансовых средств;

начисления месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Тыва;

иных условий, определяемых учредителем в установленном порядке.

50. Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в том числе за работу по внутреннему совместительству, производится по приказу учредителя. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с положением по оплате труда работников. Решения о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются учредителями.

51. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

52. Решение об установлении стимулирующих выплат работников оформляется приказом руководителя учреждения, а руководителя – приказом министра культуры Республики Тыва.

53. Конкретное значение стимулирующих выплат работникам устанавливает руководитель учреждения, а руководителям – оформляется приказом министра культуры Республики Тыва с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

54. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений культуры в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

## VIII. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры

55. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;  
премия за интенсивность и высокие результаты работы.

56. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

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;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Решение о выплате премий для работников оформляется приказом руководителя учреждения культуры, а для руководителя – приказом министра культуры Республики Тыва.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

58. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.



## IX. Другие вопросы оплаты труда

59. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Республики Тыва.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

60. Из фонда оплаты труда, сформированного в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Виды и размеры материальной помощи могут быть определены в локальных нормативных актах учреждения.

61. По должностям руководителей, специалистов и служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не выше чем по соответствующим должностям, предусмотренным настоящим Положением.

## X. Заключительные положения

62. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

63. Индексация размеров должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений культуры производится в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

64. Спор между работником и работодателем по вопросам установления и выплаты заработной платы рассматривается в комиссии по трудовым спорам, создаваемой в учреждениях согласно статье 384 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам определен статьями 387-389 Трудового кодекса Российской Федерации.