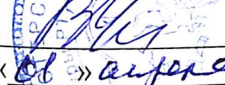



СОГЛАСОВАНО
Министр культуры Республики Тыва


«07» апреля 2024 г.

М.П.




СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома ГБУ
«Национальный музей им. Алдан-Маадыр
Республики Тыва»


«07» апреля 2024 г.

М.П.



Утверждено:
Директор ГБУ «Национальный музей им.
Алдан-Маадыр Республики Тыва»


«07» апреля 2024 г.

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ГБУ «Национальный музей им. Алдан-Маадыр Республики Тыва»

г. КЫЗЫЛ, 2024 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения «Национальный музей Республики Тыва» (далее – Музей) и разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 (в ред. от 20.04.2018г.) «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва», Постановлением Правительства Республики Тыва от 28.09.2015 №463 (в ред. от 21.06.2018 г.) «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва», Постановлением Правительства Республики Тыва от 25.08.2018 №492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и включает в себя:

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

- 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.

1.2. Положение об оплате труда работников Музея, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, приказом директора и согласовываются с учредителем.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.4. 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;

- 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.

1.5. Фонд оплаты труда работников Музея формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Музею из республиканского бюджета Республики Тыва, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. 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.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников Музея (без учета заработной платы директора, заместителей директора) устанавливается в кратности от 1 до 3.

1.8. Установить, что заработная плата работников Музея (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается 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.

1.9. Размеры окладов руководителей, работников Музея устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей специалистов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденных Постановлением Правительства Республики Тыва от 28.09.2015 №463 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва».

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, размеры окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Тыва от 25.09.2018 №492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

II. Порядок и условия оплаты труда работников Музея

2.1. Система оплаты труда работников Музея 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.

2.2. Должностные оклады работников Музея устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 года № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и постановлением Правительства РТ от 28.09.2015 г. №463 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва».

III. Условия оплаты труда директора, его заместителей

3.1. Условия оплаты труда директора Музея 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.

3.2. Должностные оклады заместителей директора Музея устанавливаются приказом директора Музея на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Музея и среднемесячной заработной платы директора Музея (без учета директора, заместителей директора), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

3.4. Заместители директора 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 заместителей директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору Музея.

IV. Размеры минимальных должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников Музея устанавливаются на основе должностных окладов, утвержденных Постановлением Правительства Республики Тыва от 28.09.2015 № 463 (в ред. от 21.06.2018) «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных учреждений Министерства культуры Республики Тыва», Постановлением Правительства Республики Тыва от 25.09.2018 № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.2. Размеры минимальных должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий, в соответствии с Постановлением Правительства Республики Тыва от 25.09.2018 № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.2. 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.

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

4.4. 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.

4.4.1. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом специфики работы в филиалах Музея, расположенных в сельской местности, для всех категорий работников филиалов Музея осуществляется с применением коэффициента 1,25.

4.5. Должностной оклад составляет минимальный размер оклада и повышающие коэффициенты к окладу (за категорирование и за работу в сельской местности).

4.6. 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.

V. Перечень и размеры компенсационных выплат

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся.

5.1.1. 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. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.1.2. 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. Размер доплаты по соглашению сторон до 50 % оклада (должностного оклада) с учетом районного коэффициента и северной надбавки в пределах фонда оплаты труда.

5.1.3. 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;

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;

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

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

5.1.6. за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с применением районного коэффициента $\frac{1}{4}$ и процентной надбавке к заработной плате 50 %;

5.1.7. надбавка за классность устанавливается водителям, грузовых и легковых автомобилей, автобусов, трактористам, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е») - 25 % к должностному окладу;

5.1.8. имеющим присвоенный в установленном порядке 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» и только «Д» или «Е») - 10% к должностному окладу.

5.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад с учетом повышающего коэффициента за категорию «Раритет».

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

VI. Перечень и размеры стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Музея.

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

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

6.1.1. за национальный статус в размере 50% должностного оклада.

6.1.2. выплата за стаж работы:

Работникам Музея устанавливается надбавка за стаж работы в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры и искусства.

Размер надбавки за стаж работы:

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).

6.1.3. 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;

- работникам, занимающим штатные должности в Музее, 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;

6.1.4. за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается доплата в размере от 10 до 250 % должностного оклада;

6.1.5. за качество и результативность выполнения работ устанавливается доплата в размере от 10 до 250% должностного оклада;

6.1.6. 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 повышающих коэффициентов;

6.1.7. 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 Музея;

- выполнение особо важных и срочных работ.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Музея 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.

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

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

6.4. Конкретное значение стимулирующих выплат работникам устанавливает директор Музея по представлению руководителей структурных подразделений, в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

6.5. Штатное расписание с информацией о структуре Музея, численности работников, их должностях, квалификации, окладах и надбавках утверждается на каждый календарный год по согласованию с Учредителем.

VII. Порядок и условия премирования

работников учреждений культуры

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Музее могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;

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

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

- заместителей директора, экономистов, 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.

7.3. 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.

7.4. 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 директора Музея.

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

7.5. 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.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда Директор музея 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.

8.2. 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 директор на основании письменного заявления работника. Виды и размеры материальной помощи определены в коллективном договоре Музея.

IX. Заключительные положения

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. 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.
