



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА  
ДОКТААЛ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 апреля 2016 г. № 121  
г.КЫЗЫЛ

**Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений по виду экономической деятельности «Издательская деятельность» и «Деятельность в области радиовещания и телевидения», подведомственных Министерству информатизации и связи Республики Тыва**

В целях регулирования условий оплаты труда работников государственных учреждений по виду экономической деятельности «Издательская деятельность», «Деятельность в области радиовещания и телевидения», подведомственных Министерству информатизации и связи Республики Тыва, Правительство Республики Тыва ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений по виду экономической деятельности «Издательская деятельность» и «Деятельность в области радиовещания и телевидения», подведомственных Министерству информатизации и связи Республики Тыва.

2. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Заместитель Председателя  
Правительства Республики Тыва



А. Дамба-Хуурак

Утверждено  
постановлением Правительства  
Республики Тыва  
от 22 апреля 2016 г. № 121

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений по виду экономической деятельности «Издательская деятельность» и «Деятельность в области радиовещания и телевидения», подведомственных Министерству информатизации и связи Республики Тыва

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует условия оплаты труда работников государственных учреждений по виду экономической деятельности «Издательская деятельность» и «Деятельность в области радиовещания и телевидения», подведомственных Министерству информатизации и связи Республики Тыва (далее – Положение).

2. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва».

3. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений по виду экономической деятельности «Издательская деятельность», «Деятельность в области радиовещания и телевидения»;

- 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 систем оплаты труда работников учреждений.

5. Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и согласовываются с Министерством информатизации и связи Республики Тыва (далее – Министерство).

6. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

8. 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.

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

10. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, размеры окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 23 сентября 2015 г. № 448 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

## II. Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений

11. Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений по виду экономической деятельности «Издательская деятельность», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
1.	Руководители учреждений	
1.1.	Директор, главный редактор учреждения – высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет:	
	I группы по оплате труда	9095
	II группы по оплате труда	7162
	III группы по оплате труда	6650
	IV группы по оплате труда	6195
2.	Заместители руководителя	
2.1.	Заместитель руководителя (главного редактора, директора) учреждения (по творческой деятельности) – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет:	

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
	I группы по оплате труда	7162
	II группы по оплате труда	6650
	III группы по оплате труда	6195
	IV группы по оплате труда	5848
3.1.	Руководители структурных подразделений	
3.2.	Главные: редакторы отделов, редактор-консультант, редактор-стилист, редактор-дизайнер, редактор специальных выпусков, дизайнер, специалист по защите информации, – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет:	
	I группы по оплате труда	6650
	II группы по оплате труда	6195
	III группы по оплате труда	5848
	IV группы по оплате труда	5442
3.3.	Заведующие, ведущие: заведующий отделом, технический редактор, фоторедактор, дизайнер, – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет:	
	I группы по оплате труда	5848
	II группы по оплате труда	5442
	III группы по оплате труда	5036
	IV группы по оплате труда	4747
4.	Творческие сотрудники, специалисты: корреспонденты, специальные корреспонденты, дизайнеры-верстальщики	
4.1.	старший корреспондент, старший фотокорреспондент, специальный корреспондент, старший дизайнер-верстальщик, старший переводчик – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	5442
4.2.	Корреспондент, дизайнер-верстальщик, старший корректор, переводчик, художественный редактор, менеджер по рекламе – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4747
4.3.	Корректор – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3951

12. Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений по виду экономической деятельности «Деятельность в области радиовещания и телевидения», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
1.	Заместитель руководителя (главного редактора, директора), учреждения – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет:	
	I группы по оплате труда	7162
	II группы по оплате труда	6650
	III группы по оплате труда	6195
	IV группы по оплате труда	5848

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
2.	Главный инженер – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	
	I группы по оплате труда	7162
	II группы по оплате труда	6650
	III группы по оплате труда	6195
	IV группы по оплате труда	5848
3.	Режиссер – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	
	I группы по оплате труда	6650
	II группы по оплате труда	6195
	III группы по оплате труда	5848
	IV группы по оплате труда	5442
4.	Редактор телевидения – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет	4747
5.	Корреспондент телевидения – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	
	I группы по оплате труда	4747
	II группы по оплате труда	4334
6.	Видеооператор, художник компьютерной графики – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	
	I группы по оплате труда	4747
	II группы по оплате труда	4334
7.	Монтажер – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3597
8	Ведущий программы – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	5036

13. 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.

14. К рекомендуемому размеру оклада (должностного оклада) для конкретного работника может применяться персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении работникам повышающего коэффициента к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, и персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и могут быть пересмотрены в течение календарного года.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу.

Для руководителя размер персонального повышающего коэффициента устанавливается приказом Министерства.

15. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

### III. Порядок и условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

16. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

17. Заработная плата и размеры должностных окладов руководителям учреждений устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров с Министерством с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, а их заместителям и главным бухгалтерам – руководителями соответствующих учреждений.

18. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Министерством в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений).

19. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

20. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 3.

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

21. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

22. Министерство может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

23. В этих целях Министерство вправе централизовать до 5 процентов ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета Республики Тыва на оплату

труда работников подведомственных ему учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, утвержденным Министерством, заместителям руководителя и главным бухгалтерам – в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждений в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

#### IV. Перечень и размеры компенсационных выплат

24. Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников не ниже установленных трудовым законодательством и фиксируются в трудовом договоре с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений.

25. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

1) за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 20 процентов часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 час.;

2) за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы.

Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

3) за ненормированный рабочий день размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

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, и 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;

5) оплата труда за сверхурочную работу.

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;

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 и не более 24 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

## V. Перечень и размеры стимулирующих выплат

26. В учреждении устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- надбавки за стаж работы;
- наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания;
- премии за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

27. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, участие в выполнении особо важных и срочных работ.

28. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах предоставленной субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание услуг в части оплаты труда.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

29. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на



определенный период времени в течение календарного года в процентном соотношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничивается.

Решение об установлении надбавки к окладу и ее размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом следующих критериев:

исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники и т.д.);

квалифицированное выполнение дополнительных объемов работ по оперативным поручениям в сжатые сроки;

иные основания, не входящие в круг должностных обязанностей работников учреждения.

Размер надбавки работнику учреждения пересматривается не реже 1 раза в квартал.

Для руководителя размер надбавки устанавливается приказом Министерства.

30. Работникам учреждений может быть установлена надбавка за стаж работы в учреждении соответствующего типа. Размер надбавки за стаж работы в учреждении:

от 1 года до 5 лет	– 10 процентов должностного оклада (оклада);
от 5 до 10 лет	– 15 процентов должностного оклада (оклада);
от 10 до 15 лет	– 20 процентов должностного оклада (оклада);
более 15 лет	– 30 процентов должностного оклада (оклада).

В стаж для установления ежемесячной выплаты за стаж работы включаются периоды работы в данном учреждении, в аналогичных учреждениях или по аналогичной специальности в других организациях.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя учреждения и протокола заседания комиссии по установлению стажа работы.

31. Надбавки:

а) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями), – 10 процентов;

б) работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями), – 20 процентов;

в) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности, – 10 процентов.

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

32. При определении размера премии за основные результаты работы (месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива работника;

- своевременное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.

Размер премий устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничивается.

Основанием для выплаты премий по результатам работы является приказ руководителя учреждения с указанием конкретного размера премии, периода, наименования показателя, за выполнение которого назначена премия.

33. Премия за выполнение особо важных задач или срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, качественный результат труда.

Особо важными и срочными работами считаются:

- выполнение разовых работ, не входящих в должностные обязанности работника;
- выполнение работником большого объема работ в короткие сроки;
- качественная подготовка срочной информационной, аналитической и другой отчетности в ограниченные сроки;
- другие особо важные или срочные работы, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения.

Основанием для выплаты премий за выполнение особо важных и срочных работ является приказ руководителя учреждения с указанием конкретного размера премии и наименования работ, за выполнение которых назначена премия.

34. Единовременная премия выплачивается за безупречную и эффективную работу в случаях:

- многолетнего добросовестного труда (более 10 лет) в связи с юбилейными датами и другими значимыми личными событиями (регистрация брака, рождение детей, уход на заслуженный отдых (пенсию);
- в связи с профессиональными и государственными праздниками;
- в связи с юбилейными датами учреждения.

Размер единовременной премии устанавливается в абсолютной величине руководителем учреждения, максимальным размером не ограничивается и оформляется локальным актом учреждения.

35. Надбавка за классность водителю устанавливается в соответствии с локальным нормативным правовым актом учреждения о присвоении классности водителям в учреждении в следующих размерах:

- для водителей 1 класса – 25 процентов;
- для водителей 2 класса – 10 процентов.

36. Стимулирование работников учреждения в соответствии с пунктами 33 и 34 настоящего Положения осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на календарный год.

## VII. Порядок формирования фонда оплаты труда

37. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Тыва, размеров субсидий государственным автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждений на оказание услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

38. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Тыва.

39. При формировании объема средств республиканского бюджета Республики Тыва на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства:

- на выплату должностных окладов работников, установленных на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (базовая часть);

- на выплаты компенсационного характера, на выплаты повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающие специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений, квалификационную категорию;

- на выплаты стимулирующего характера (стимулирующая часть).

40. Увеличение фондов оплаты труда учреждений осуществляется исходя из возможностей соответствующих бюджетов с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с федеральными законами и законами Республики Тыва, решениями Правительства Российской Федерации, Правительства Республики Тыва, а также в соответствии с иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

41. Бюджетные ассигнования, предусмотренные в республиканском бюджете Республики Тыва на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений в пределах указанных ассигнований.

42. Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, тяжелым материальным положением, в других исключительных случаях.

### VIII. Заключительные положения

43. 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.

44. Заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

45. Индексация размеров должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений по виду экономической деятельности «Издательская деятельность», «Деятельность в области радиовещания и телевидения», производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

---