



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.06.2023 № 1425-адм

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Смоленска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 (протокол № 11), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», Министерства культуры Российской Федерации от 21.10.2020 № 1256 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации», постановлением Администрации города Смоленска от 05.11.2008 № 1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Смоленска», руководствуясь Уставом города Смоленска,

Администрация города Смоленска п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Смоленска.
2. Признать утратившими силу постановления Администрации города Смоленска от 27.11.2017 № 3610-адм «Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства города Смоленска», от 27.07.2018 № 1957-адм «О внесении изменений в постановление Администрации города Смоленска от 27.11.2017 № 3610-адм «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства города Смоленска».

3. Управлению информационных технологий Администрации города Смоленска разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Смоленска.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Смоленска по социальной сфере.

Глава города Смоленска



А.А. Борисов



УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
города Смоленска

от 07.06.2023 № 1425-адм

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры города Смоленска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и включает в себя:

- порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Смоленска (далее – учреждения);
- виды, размеры, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений;
- порядок исчисления заработной платы работников учреждений;
- порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений.

1.2. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей учреждений устанавливается отдельным нормативным правовым актом Администрации города Смоленска.

1.3. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер.

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается в учреждениях с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных нормативными правовыми актами Администрации города Смоленска.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе тарификации, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

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

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.9. К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Перечень должностей работников учреждения, относимых к административно-управленческому персоналу, приведен в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Перечень должностей работников учреждения, относимых к вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.2.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включающая:

- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- оплату сверхурочной работы;

- доплату за работу в ночное время;

- оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.2.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.2.4. Ежемесячная денежная выплата в размере 650 рублей. Право на получение данной выплаты имеют сотрудники, работающие в пределах одной ставки, исходя из фактически отработанного времени.

2.2.5. Ежемесячная денежная доплата в размере 500 рублей библиотекарям, библиотекарям II категории, библиотекарям I категории за разъездной характер работы, связанной с обслуживанием социально незащищенных категорий населения.

Право на получение ежемесячной денежной доплаты в размере 500 рублей имеют вышеуказанные работники, работающие по основной должности в пределах одной ставки, исходя из фактически отработанного времени.

2.3. Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 % к окладу (должностному окладу) работника, установленному для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер доплаты определяется на основе специальной оценки условий труда и устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается к окладу (должностному

окладу) работника в процентах или в абсолютном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа работников учреждения оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным является время с 22 часов до 6 часов утра.

2.7. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день работников учреждений производится не менее чем в двойном размере.

Для работников, получающих оклад (должностной оклад), оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.8. Ежемесячная денежная доплата в размере 500 рублей, ежемесячная денежная выплата в размере 650 рублей устанавливаются сверх минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

2.9. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений относятся:

3.1.1. Надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению.

3.1.2. Надбавка за выслугу лет.

3.1.3. Надбавка водителям за классность.

3.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1.5. Выплата за качество выполняемых работ.

3.1.6. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.1.7. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

3.2. Надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению применяется для нижеперечисленных категорий работников учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждений в следующих размерах:

- для работников центральной городской библиотеки им. М.С. Клестова-Ангарского - до 0,5;

- для работников центральной детской библиотеки им. А.В. Мишина - до 0,5;

- для работников учреждений (за исключением центральной городской библиотеки и центральной детской библиотеки централизованной библиотечной системы) - до 0,25.

Размер надбавки определяется по следующей формуле:

$$N_{\text{пк}} = O_{\text{раб}} \times K_y,$$

где:

$N_{\text{пк}}$ - надбавка за счет повышающего коэффициента;

$O_{\text{раб}}$ - оклад (должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Примерного положения;

K_y - коэффициент по учреждению.

3.3. Работникам учреждений выплачивается надбавка за выслугу лет дифференцированно в зависимости от общего стажа работы согласно пункту 3.4 настоящего Примерного положения с учетом коэффициента стажа в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно - 0,1;

- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно - 0,2;

- при стаже работы от 10 до 15 лет включительно - 0,3;

- при стаже работы свыше 15 лет - 0,4.

Размер надбавки за выслугу лет определяется по следующей формуле:

$$N_{\text{ст}} = O_{\text{раб}} \times K_{\text{ст}},$$

где:

$N_{\text{ст}}$ - надбавка за выслугу лет;

$O_{\text{раб}}$ - оклад (должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Примерного положения;

$K_{\text{ст}}$ - коэффициент стажа.

Право на получение надбавки имеют содержащиеся по штату работники учреждений (кроме временных работников), в том числе принятые на работу по совместительству.

3.4. Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, уполномоченных органах исполнительной власти города Смоленска в сфере культуры, учреждениях культуры, находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов, и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Работники учреждений, которые ранее работали в учреждениях соответствующих отраслей социальной сферы, оплата труда которых теперь осуществляется согласно настоящему Примерному положению, имеют право на включение времени работы в учреждениях соответствующих отраслей социальной сферы в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет.

Для работников библиотек общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в библиотеках всех систем и ведомств.

Надбавка за выслугу лет к должностному окладу (базовому должностному окладу) работников учреждений выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

Основанием для указанных в настоящем пункте выплат работникам учреждений является приказ руководителя учреждения.

3.5. Водителям за управление транспортными средствами различных категорий устанавливается надбавка за классность.

Размер надбавки за классность определяется по следующей формуле:

$$N_{\text{кл}} = O_{\text{к}} \times K_{\text{кл}},$$

где:

$N_{\text{кл}}$ - надбавка за классность;

$O_{\text{к}}$ – оклад (должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Примерного положения;

$K_{\text{кл}}$ - коэффициент квалификационного класса.

Коэффициент квалификационного класса применяется:

- в размере 0,1 - за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С и Е, или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий D или D и В;

- в размере 0,25 - за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С,

Д и Е (кроме водителей 1-го класса, управляющих автобусами и легковыми автомобилями, на которых перевозятся лица, минимальные оклады которых установлены в размере, предусмотренном абзацем первым пункта 4.14 настоящего Примерного положения).

3.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также напряженность в труде.

Указанная выплата устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказами руководителя учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения. Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений определяется с учетом эффективности деятельности учреждений и устанавливаемых в учреждениях показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в пределах фонда оплаты труда, а также при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника, вычисляемому в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Примерного положения или в абсолютном размере.

3.7. Порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и на основании разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки, а также с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения.

Размеры выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника, вычисляемому в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Примерного положения или в абсолютном размере.

3.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и на основании разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки, а также с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника, вычисляемому в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Примерного положения.

3.9. Выплаты, указанные в пунктах 3.7 и 3.8 настоящего Примерного положения, устанавливаются приказами руководителя учреждения.

4. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

4.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклады (должностные оклады) работников учреждений определяются с учетом минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных нормативным правовым актом Администрации города Смоленска, настоящим Примерным положением, и с учетом повышающих коэффициентов.

Минимальные оклады (минимальные должностные оклады) работникам учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения фиксируются в штатном расписании учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с начальником Управления культуры Администрации города Смоленска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

4.3. При определении оклада (должностного оклада) работников учреждений могут применяться в пределах фонда оплаты труда учреждения следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент индексации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент почетного звания;
- коэффициент ученой степени;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент профессионального мастерства;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент сложности работы.

4.4. Коэффициент индексации устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждений для увеличения доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников и равняется 2,3.

4.5. Коэффициент масштаба управления устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников, относимых к основному персоналу учреждений (художественному персоналу театрально-зрелищных учреждений, руководителям библиотек-филиалов), в размере 0,1 - 0,15; художественных руководителей - в размере 0,2; руководителей отделов учреждений - в размере 0,15; руководителей секторов учреждений - в размере 0,12.

4.6. Коэффициент почетного звания в размере 0,1 устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждений, имеющих почетные звания «Заслуженный артист», «Заслуженный

работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», почетные знаки «За высокие достижения» и «За достижения в культуре».

Коэффициент почетного звания в размере 0,2 устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждений, имеющих почетные звания «Народный артист», «Народный художник».

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий коэффициент почетного звания применяется по одному из оснований по выбору работника.

Коэффициент почетного звания применяется со дня присвоения почетного звания.

Работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и «Заслуженный артист Российской Федерации», устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 1100 рублей.

4.7. Коэффициент ученой степени в размере 0,1 устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждений, имеющих ученую степень кандидата наук.

Коэффициент ученой степени в размере 0,2 устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждений, имеющих ученую степень доктора наук.

Коэффициент ученой степени устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников, имеющих ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования и работающих по соответствующим направлениям.

Коэффициент ученой степени применяется:

- с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук;

- с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о присуждении ученой степени доктора наук.

При наличии у работника учреждения почетного звания и ученой степени применяется только один из коэффициентов (коэффициент почетного звания или коэффициент ученой степени), имеющий максимальное значение.

4.8. Коэффициент специфики работы устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждения по обслуживанию слепых и слабовидящих граждан в размере 0,15.

4.9. Коэффициент профессионального мастерства устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждений в зависимости от квалификационной категории, присвоенной за профессиональное мастерство, в целях стимулирования их деятельности в следующих размерах:

- 1) артистам театров, артистам - концертным исполнителям (всех жанров) концертных учреждений, артистам камерных оркестров и оркестров народных инструментов, лекторам-музыковедам, чтецам - мастерам художественного слова, имеющим квалификационную категорию:

- ведущий мастер сцены - 0,3;
- высшую - 0,2;
- первую - 0,1;

2) артистам других оркестров, ансамблей и прочих музыкальных коллективов, аккомпаниаторам-концертмейстерам, имеющим квалификационную категорию:

- ведущий мастер сцены - 0,3;
- высшую - 0,2;
- первую - 0,05.

4.10. Коэффициент по занимаемой должности устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждений в следующих размерах:

- главный специалист - 0,3;
- ведущий специалист - 0,1;
- специалист высшей категории - 0,06;
- специалист 1-й категории - 0,05;
- специалист 2-й категории - 0,03;
- ведущий научный сотрудник - 0,6;
- старший научный сотрудник - 0,5;
- научный сотрудник - 0,3;
- младший научный сотрудник - 0,1.

4.11. Коэффициент сложности работы в размере 0,1 устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) водителей автомобилей в случаях:

- работы на 2 – 3 видах автомобилей (легковом, грузовом автомобилях, автобусе и иных видах транспортных средств);
- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого ими автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

4.12. Оклад (должностной оклад) работника учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$O_k = O_{ky} \times K_n \times (1 + K_{n1} + K_{n2} + K_{n3}) \times K_{об},$$

где:

O_k – оклад (должностной оклад) работника;

O_{ky} – минимальный оклад (минимальный должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы или профессиональной квалификационной группы, к которым отнесена профессия рабочего или должность служащего;

K_n – коэффициент индексации;

K_{n1} – коэффициент почетного звания или коэффициент ученой степени;

K_{n2} – коэффициент масштаба управления, или коэффициент профессионального мастерства, или коэффициент по занимаемой должности, или коэффициент сложности работы;

$K_{пз}$ – коэффициент специфики работы;

$K_{об}$ – коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент специфики работы устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников библиотеки № 8 (муниципальной социальной) им. Ю.В. Пашкова по обслуживанию инвалидов в размере 0,1.

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен 1, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

4.13. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждений согласно разделам 2 и 3 настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.14. Оплата труда высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может производиться исходя из размера минимального оклада (минимального должностного оклада), установленного по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня».

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, приведен в приложении № 4 к настоящему Примерному положению. В учреждениях могут применяться также перечни профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утвержденные для учреждений других отраслей, при условии выполнения рабочими соответствующих видов работ.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих учреждений может производиться также исходя из размера минимального оклада (минимального должностного оклада), указанного в абзаце первом настоящего пункта, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям.

Установление высококвалифицированным рабочим минимальных окладов (минимальных должностных окладов) в размере, предусмотренном абзацем первым настоящего пункта, осуществляется строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ и может носить как постоянный, так и временный характер.

4.15. Оплата труда педагогических и других работников учреждений, которая не предусмотрена настоящим Примерным положением, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

5. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

5.1. Расчетным периодом для исчисления заработной платы в учреждениях является месяц.

5.2. Заработная плата работника учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{раб}} = О_{\text{раб}} + В_{\text{к}} + В_{\text{с}},$$

где:

$ЗП_{\text{раб}}$ - заработная плата работника учреждения;

$О_{\text{раб}}$ - оклад (должностной оклад) работника учреждения, вычисляемый в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Примерного положения;

$В_{\text{к}}$ - компенсационные выплаты, определяемые в соответствии с разделом 2 настоящего Примерного положения;

$В_{\text{с}}$ - стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

5.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- минимальной заработной платы в Смоленской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ РАБОТЫ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

6.1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений, а также размеров надбавки за выслугу лет, надбавок за классность составляется тарификационный список для работников учреждения (далее - тарификационный список работников) по форме согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

Тарификационные списки работников составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются руководителем учреждения.

6.2. Тарификационный список работников заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения, за исключением должностей руководителя учреждения и его заместителей.

6.3. В графе 3 «Наименование профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается наименование профессиональной квалификационной группы согласно указанному в квалификационном справочнике.

6.4. В графе 4 «Уровень профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается значение, соответствующее уровню профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего.

6.5. В графе 5 «Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается значение, соответствующее квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего.

Если профессиональная квалификационная группа не структурирована по квалификационным уровням, то в графе 5 проставляется прочерк.

6.6. В графе 6 «Минимальный оклад (минимальный должностной оклад)» тарификационного списка работников указывается величина оклада, установленная нормативным правовым актом Администрации города Смоленска, по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

6.7. Графы 7 – 11 тарификационного списка работников заполняются в соответствии с пунктами 4.4 – 4.12 настоящего Примерного положения.

При работе по совместительству (внутреннему и внешнему) в графу 11 вписывается также слово «совместительство».

6.8. В графе 15 «Коэффициент стажа» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктами 3.3, 3.4 настоящего Примерного положения.

Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет, в течение предстоящего года у работника меняется, то коэффициент стажа следует указать двумя строчками: на дату заполнения тарификационного списка работников и на дату изменения стажа, которая вносится в графу 20 «Дополнительные сведения».

6.9. В графе 17 «Коэффициент квалификационного класса» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Примерного положения.

6.10. В графу 20 «Дополнительные сведения» тарификационного списка работников вносятся исходные данные для установления оклада (должностного оклада) отдельных категорий работников, а именно:

- ученая степень;
- почетное звание;
- номер приказа руководителя учреждения, согласно которому оплата труда высококвалифицированных рабочих устанавливается в соответствии с пунктом 4.14 настоящего Примерного положения.

6.11. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

В тарификационном списке работников месячный фонд заработной платы по вакантным профессиям рабочих (должностям служащих) рассчитывается исходя из коэффициента стажа в размере 0,15.

6.12. В тарификационном списке работников не отражаются:

- выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. При формировании фонда оплаты труда по каждой штатной единице учреждения сверх суммы средств, направляемых на выплаты 12 должностных окладов и ежемесячной денежной выплаты в размере 650 рублей в месяц, предусматриваются средства для следующих выплат (в расчете на год) работникам учреждений (работникам культуры и искусства, специалистам и служащим):

- ежемесячная надбавка за выслугу лет - в размере 4,8 должностного оклада;
- ежемесячная надбавка за особые условия работы - в размере 2,4 должностного оклада;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы - в размере 4,8 должностного оклада;
- надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению;
- ежемесячная денежная выплата в размере 1100 рублей работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и «Заслуженный артист Российской Федерации»;
- ежемесячная денежная доплата в размере 500 рублей библиотекарям;
- доплата до минимального размера оплаты труда.

7.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда заработной платы учреждения между компенсационными и стимулирующими выплатами.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры города
Смоленска

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных бюджетных учреждений
культуры, относимых к основному персоналу

Должности работников культуры, искусства и кинематографии (перечень определен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), за исключением должности директора (генерального директора).

Кассир билетный.

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии (перечень определен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»).

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (занятый на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах).

Столяр (занятый на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах).

Техник.

Художник.

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (занятый на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах).

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных
бюджетных
учреждений культуры
города Смоленска

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры, относимых
к административно-управленческому персоналу

Архивариус.
Главный инженер, инженер (за исключением должностей, относимых к
основному персоналу).
Главный энергетик.
Делопроизводитель.
Директор.
Документовед.
Заместитель директора.
Заведующий канцелярией.
Заведующий складом.
Заведующий хозяйством.
Инспектор по кадрам.
Кассир.
Менеджер.
Начальник отдела кадров.
Начальник отдела охраны труда и техники безопасности.
Начальник хозяйственного отдела.
Оператор электронно-вычислительных машин.
Программист.
Руководитель (заведующий) структурного подразделения (за
исключением должностей, относимых к основному персоналу).
Руководитель филиала.
Секретарь-машинистка.
Секретарь-стенографистка.
Специалист в сфере закупок.
Специалист по кадрам.
Экономист.
Юрисконсульт.

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных
бюджетных
учреждений культуры
города Смоленска

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципальных бюджетных учреждений
культуры, относимых к вспомогательному персоналу**

Буфетчик.
Вахтер.
Водитель.
Гардеробщик.
Дворник.
Кладовщик.
Комендант.
Контролер билетов.
Механик.
Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов.
Подсобный рабочий.
Продавец непродовольственных товаров.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
Садовник.
Слесарь-сантехник.
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (за исключением должностей, относимых к основному персоналу).
Столяр (за исключением должностей, относимых к основному персоналу).
Сторож.
Тракторист.
Уборщик служебных помещений.
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (за исключением должностей, относимых к основному персоналу).

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий высококвалифицированных рабочих, занятых
на важных (особо важных) и ответственных
(особо ответственных) работах

1. Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.
2. Граймер-постижер, занятый изготовлением специальных париков и особо сложных гримов.
3. Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам.
4. Макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок.
5. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, а также отбор и установку средств операторского освещения.
6. Машинист сцены, возглавляющий монтажную часть с численностью рабочих менее 10 человек.
7. Реставратор-ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей.
8. Реставратор-ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.
9. Столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород.
10. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.
11. Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.
12. Водители: автобусов, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.
13. Киномеханик.

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры города
Смоленска

(форма)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование учреждения)

по состоянию на 1 января 20__ г.

1.	Ф. И. О.	
2.	Наименование профессии (должности)	
3.	Наименование профессиональной квалификационной группы	
4.	Уровень профессиональной квалификационной группы	
5.	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	
6.	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад)	
7.	Коэффициент индексации	
8.	Коэффициент почетного звания или коэффициент ученой степени	
9.	Коэффициент масштаба управления, или коэффициент по занимаемой должности, или коэффициент профессионального мастерства, или коэффициент сложности работы	
10.	Коэффициент специфики работы	
11.	Коэффициент объема работы по профессии (должности)	
12.	Оклад (должностной оклад) (гр. 6 x гр. 7 x (1 + гр. 8 + гр. 9 + гр. 10) x гр. 11)	
13.	Коэффициент по учреждению	
14.	Надбавка за счет повышающего коэффициента (гр. 12 x гр. 13)	
15.	Коэффициент стажа	
16.	Надбавка за выслугу лет (гр. 12 x гр. 15)	
17.	Коэффициент квалификационного класса	
18.	Надбавка за классность (гр. 12 x гр. 17)	
19.	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 12 + гр. 14 + гр. 16 + гр. 18)	
20.	Дополнительные сведения	