

Утверждаю:
Директор МКУК «ЯИКМ»
Е.Н. Алещенкова



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКУК «ЯИКМ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и определяет:

- порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры и искусства (далее также - учреждения культуры и искусства, учреждения);
- порядок оплаты труда работников учреждений;
- виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений;
- порядок исчисления заработной платы работников учреждений;
- порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений;
- перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу;
- перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к административно-управленческому персоналу;
- перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к вспомогательному персоналу;
- перечень должностей работников учреждений, работающих в сельской местности, к базовым окладам которых с учетом повышающих коэффициентов устанавливается коэффициент в размере 0,25.

1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждениях коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных правовым актом Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области;
- мнения представительного органа работников учреждения.

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

1.5. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящей системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством и настоящим Положением.

1.8. К основному персоналу учреждений культуры и искусства относятся работники учреждений, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, а также их прямые руководители. Перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к основному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

К административно-управленческому персоналу учреждений культуры и искусства относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению данными учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к административно-управленческому персоналу, приведен в приложении № 1.1 к настоящему Положению.

К вспомогательному персоналу учреждений культуры и искусства относятся работники учреждений, создающие условия для оказания услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования. Перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 1.2 к настоящему Положению.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде

оплаты труда учреждений культуры и искусства устанавливается в размере не более 40 процентов.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без

учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 3,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацем первым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы](#), утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений культуры и искусства

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

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.5. К выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Положение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям учреждений утверждается приказом Комитета по культуре Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяются с учетом эффективности деятельности учреждений культуры и искусства и их руководителей.

Показатели эффективности деятельности учреждений культуры и искусства (их руководителей), критерии их оценки, порядок проведения оценки эффективности деятельности указанных учреждений и их руководителей утверждаются приказом Комитета по культуре Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются приказом Комитета по культуре Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам определяются с учетом эффективности деятельности учреждений и устанавливаемых в учреждениях культуры и искусства показателей эффективности деятельности заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются приказами руководителей учреждений.

3. Порядок оплаты труда работников учреждений культуры и искусства

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

3.2. Оклады (должностные оклады) работников учреждений определяются с учетом базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных правовым актом Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области, и с учетом повышающих коэффициентов.

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

3.3. При определении оклада (должностного оклада) могут применяться следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент почетного звания;

- коэффициент ученой степени;
- коэффициент работы в сельской местности;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент профессионального мастерства;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент сложности работы.

3.4. Коэффициент масштаба управления устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников, относимых к основному персоналу учреждений в размере 0,3; руководителей отделов учреждений в размере 0,2; руководителей секторов учреждений в размере 0,12.

3.5. Коэффициент почетного звания в размере 0,1 устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждений, имеющих почетные звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств».

Коэффициент почетного звания в размере 0,2 устанавливается к базовым окладам (базовым 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.

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

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

Коэффициент ученой степени устанавливается к базовым окладам (базовым 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.

3.7. Коэффициент работы в сельской местности в размере 0,25 устанавливается работникам учреждений, работающим на селе и занимающим должности согласно приведенному в приложении № 2 к настоящему Положению перечню должностей работников учреждений, работающих в сельской местности, к базовым окладам которых с учетом повышающих коэффициентов устанавливается коэффициент в размере 0,25.

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

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

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 - 0,5;

- высшую - 0,3;
- первую - 0,1;

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

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

3.10. Коэффициент по занимаемой должности устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждений в следующих размерах

- главный специалист - 0,3;
- ведущий специалист - 0,1;
- специалист 1-й категории - 0,02;

3.11. Коэффициент сложности работы в размере 0,1 устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) водителей автомобилей в случае выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого ими автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

3.12. Оклад (должностной оклад) работника учреждения рассчитывается следующим образом:

3.12.1. Выполняется расчет квалификационного оклада (квалификационного должностного оклада) работника по следующей формуле:

$$Ок = Оку \times (1 + Кп1 + Кп2) \times (1 + Кс) \times Коб, \text{ где:}$$

Ок - квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) работника;

Оку - базовый оклад (базовый должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы или профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего;

Кп1 - коэффициент почетного звания или коэффициент ученой степени;

Кп2 - коэффициент масштаба управления, или коэффициент профессионального мастерства, или коэффициент по занимаемой должности, или коэффициент сложности работы;

Кс - коэффициент работы в сельской местности;

Коб - коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, 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.

3.12.2. Выполняется расчет оклада (должностного оклада) работника по следующей формуле:

$$Ораб = Ок \times (1 + Ксп), \text{ где:}$$

Ораб - оклад (должностной оклад) работника;

Ок - квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с подпунктом 3.12.1 настоящего Положения;

Ксп - коэффициент специфики работы.

3.13. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждений согласно разделу 4 настоящего Положения.

3.14. Оплата труда высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может производиться исходя из размера базового оклада (базового должностного оклада), установленного по 4 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 № 3 к настоящему 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 базового оклада (базового должностного оклада), указанного в абзаце первом пункта 3.14 настоящего Положения, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям.

Установление высококвалифицированным рабочим базовых окладов (базовых должностных окладов) в размере, предусмотренном абзацем первым пункта 3.14 настоящего Положения, осуществляется строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ и может носить как постоянный, так и временный характер.

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

4. Виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений культуры и искусства

4.1. К компенсационным выплатам работникам учреждений относятся:

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

4.1.2. 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.

4.2. К стимулирующим выплатам работникам учреждений относятся:

4.2.1. Надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению.

4.2.2. Выплата за выслугу лет.

4.2.3. Надбавка водителям за классность.

4.2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.5. Выплата за качество выполняемых работ.

4.2.6. Премияльная выплата по итогам работы.

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

4.3. Доплата работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размер доплаты определяется на основе аттестации рабочих мест и устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.5. Сверхурочная работа работников учреждений 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.

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

4.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4.8. Надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению применяется для ниже перечисленных категорий работников учреждений в следующих размерах:

- районной центральной библиотеки - 0,5
- центра по библиотечной работе с детьми – 0,5
- для работников учреждений культуры и искусства – 0,25.

Размер надбавки определяется по следующей формуле:

$$N_{\text{пк}} = O_{\text{к}} \times K_{\text{у}}, \text{ где}$$

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

$O_{\text{к}}$ – квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с пунктом 3.12 настоящего Положения;

$K_{\text{у}}$ – коэффициент по учреждению.

4.9. Работникам учреждений выплачивается надбавка за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы согласно пункту 4.11 настоящего 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:

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

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

$O_{\text{раб}}$ - оклад (должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с пунктом 3.12 настоящего Положения;

$K_{\text{ст}}$ - коэффициент стажа.

Право на получение надбавки имеют состоящие в штате работники учреждений, кроме временных работников, в том числе принятые на работу по совместительству.

4.10. 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 Смоленской области 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 «О статусе военнослужащих»](#) № 76-ФЗ от 27.05.1998.

Работники учреждений, которые ранее работали в учреждениях соответствующих отраслей социальной сферы, оплата труда которых теперь осуществляется согласно настоящему 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.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

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

Размер надбавки за классность определяется по следующей формуле:

$$\text{Нкл} = \text{Ок} \times \text{Ккл}, \text{ где:}$$

Нкл - надбавка за классность;

Ок - квалификационный оклад работника, вычисляемый в соответствии с подпунктом 3.12.1 настоящего Положения;

Ккл - 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, D и Е (кроме водителей 1-го класса, управляющих автобусами и легковыми автомобилями, на которых перевозятся лица, базовые оклады которых установлены в размере, предусмотренном абзацем первым пункта 3.14 настоящего Положения).

4.12. 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.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника, вычисляемому в соответствии с подпунктом 3.12.1 настоящего Положения.

4.13. Порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ, а также премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения культуры и искусства с учетом эффективности деятельности учреждения культуры и искусства, разрабатываемых в учреждении культуры и искусства показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки, а также с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения. Указанные выплаты устанавливаются приказами руководителя учреждения. Размеры выплаты за качество выполняемых работ и премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника, исчисляемому в соответствии с подпунктом 3.12.1 настоящего Положения.

4.14. Из фонда оплаты труда работникам может быть произведена единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и оказана материальная помощь в размере оклада (должностного оклада). Решение об осуществлении этой единовременной выплаты и об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5. Порядок исчисления заработной платы работников учреждений культуры и искусства

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

5.2. Заработная плата руководителя учреждения вычисляется по формуле:

$ЗП_{рук} = О_{рук} + В_{к} + В_{с}$, где:

$ЗП_{рук}$ - заработная плата руководителя учреждения;

$О_{рук}$ - должностной оклад руководителя учреждения, вычисляемый в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения;

$В_{к}$ - компенсационные выплаты, определяемые в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения;

$В_{с}$ - стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

5.3. Заработная плата заместителя руководителя или главного бухгалтера учреждения вычисляется по формуле:

$ЗП_{зам} = О_{зам} + В_{к} + В_{с}$, где:

$ЗП_{зам}$ - заработная плата заместителя руководителя или главного бухгалтера учреждения;

$О_{зам}$ - должностной оклад заместителя руководителя или главного бухгалтера учреждения, устанавливаемый в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения;

$В_{к}$ - компенсационные выплаты, определяемые в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения;

$В_{с}$ - стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

5.4. Заработная плата работника учреждения вычисляется по формуле:

$ЗП_{раб} = О_{раб} + В_{к} + В_{с}$, где:

$ЗП_{раб}$ - заработная плата работника;

$О_{раб}$ - оклад (должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с подпунктом 3.12.2 настоящего Положения;

$В_{к}$ - компенсационные выплаты, определяемые в соответствии с пунктами 4.3 - 4.8 настоящего Положения;

$В_{с}$ - стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с пунктами 4.9 - 4.13 настоящего Положения.

5.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.6. Размер минимальной заработной платы в Смоленской области не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

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

6. Порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры и искусства

6.1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений, а также размеров надбавки за выслугу лет, надбавки за классность приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

6.2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе настоящим Положением.

6.3. По результатам работы тарификационной комиссии составляются тарификационные списки:

- для работников учреждения - тарификационный список по форме согласно приложению N 4 к настоящему Положению (далее - тарификационный список работников);
- для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера - тарификационный список по форме согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

6.4. 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, его заместителей и главного бухгалтера.

6.5. В графе 3 «Наименование профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается номер приложения нормативного правового акта, устанавливающего профессиональные квалификационные группы профессий рабочих и должностей служащих учреждений, в которое включена профессия рабочего или должность служащего.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. В графе 6 «Базовый оклад (базовый должностной оклад)» тарификационного списка работников указывается величина оклада, установленная нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области, по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

6.9. Графы 7 - 9 тарификационного списка работников заполняются в соответствии с пунктами 3.4 - 3.7 и 3.9 - 3.10 настоящего Положения.

6.10. В графе 10 «Коэффициент объема работы по профессии (должности)» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктом 3.12.1 настоящего Положения. При работе по совместительству (внутреннему и внешнему) в данную графу вписывается также слово «совместительство».

6.11. В графе 12 «Коэффициент специфики работы» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения.

6.12. В графе 14 «Коэффициент стажа» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктами 4.10 - 4.11 настоящего 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 «Дополнительные сведения».

6.13. В графе 16 «Коэффициент квалификационного класса» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Положения.

6.14. В графу 19 «Дополнительные сведения» тарификационного списка работников вносятся исходные данные для установления оклада (должностного оклада) отдельных категорий работников, а именно:

- квалификационная категория;
- ученая степень;
- почетное звание;
- номер приказа, согласно которому оплата труда высококвалифицированных рабочих устанавливается в соответствии с пунктом 3.14 настоящего Положения.

6.15. 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.

6.16. 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;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы.