

МУНИЦИПАЛИТЕТ

города Ярославля

седьмого созыва

Р Е Ш Е Н И Е

16.12.2021

№ 604

О внесении изменений в решение муниципалитета города Ярославля от 16.10.2009 № 204

Принято муниципалитетом города Ярославля 15.12.2021

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Ярославля

МУНИЦИПАЛИТЕТ РЕШИЛ:

1. Внести в решение муниципалитета города Ярославля от 16.10.2009 № 204 «Об условиях (системе) оплаты труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей отрасли «Культура» города Ярославля» (в редакции решений муниципалитета от 09.06.2011 № 485, от 06.10.2011 № 539, от 08.02.2017 № 799) следующие изменения:

- 1) в наименовании слово «образовательных» исключить, слово «детей» исключить;
- 2) в пункте 1 слово «образовательных» исключить, слово «детей» исключить;
- 3) в пункте 2 слова «(Смоленский С.Л.)» исключить;

4) приложение «Положение об условиях (системе) оплаты труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей отрасли «Культура» города Ярославля» изложить в новой редакции (приложение).

2. Контроль за исполнением решения возложить на постоянную комиссию муниципалитета по бюджету, финансам и налоговой политике.

3. Решение вступает в силу со дня, следующего за днем его официального опубликования.

Действие решения применяется к правоотношениям, возникшим с 01.09.2021.

Заместитель мэра города Ярославля
по социальной политике

Е.И. Новик

Председатель муниципалитета
города Ярославля

А.Е. Ефремов

Положение

об условиях (системе) оплаты труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» города Ярославля

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях (системе) оплаты труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» города Ярославля (далее – Положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников в муниципальных учреждениях культуры и в муниципальных учреждениях дополнительного образования отрасли «Культура» города Ярославля, функционально подчиненных управлению культуры мэрии города Ярославля (далее – учреждения) с учетом следующих условий:

- соблюдение основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации;
- установление зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
- усиление стимулирующей роли тарифной части оплаты труда;
- учет при тарификации работ и работников требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих (межотраслевых и отраслевых);
- использование системы поощрений за высокие результаты труда и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок;
- установление прав руководителей учреждений в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
- повышение эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- учет мнения представительного органа работников.

1.2. Заработная плата работников учреждений включает должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии), по педагогическим (концертмейстерским) работникам установленные оклады с учетом педагогической нагрузки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и Положением.

1.3. В тех случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Размер оплаты труда работников учреждений, устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера оплаты

труда, определенного федеральным законодательством.

2. Установление размеров должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и тарифных ставок рабочим

2.1. Оплата труда работников учреждений предусматривает:

- тарифную сетку для оплаты труда рабочих;
- схемы должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих.

2.2. Для должностей и квалификационных категорий устанавливаются фиксированные должностные оклады или должностные оклады в виде диапазонов (минимального и максимального).

2.3. Размер должностных окладов, должностные оклады в виде диапазонов (минимального и максимального) и порядок их установления с учетом уровня квалификации определяется постановлением мэрии города Ярославля.

Конкретный размер должностного оклада работника в пределах диапазона минимального и максимального размеров по должности устанавливается руководителем учреждения в соответствии с результатами прохождения аттестации.

2.4. При установлении должностных окладов руководителей и педагогического персонала муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» учитывается квалификационная категория при работе указанных лиц по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.5. Тарифные ставки рабочих учреждений и тарифные ставки высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на сложных и ответственных работах в учреждениях, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, устанавливаются постановлением мэрии города Ярославля.

2.6. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.7. Критерием для установления должностных окладов руководителей учреждений являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей. Критерии и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливаются постановлением мэрии города Ярославля. Группа по оплате труда руководителей учреждения устанавливается локальным нормативным актом управления культуры.

2.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже оклада, предусмотренного по должности соответствующего руководителя.

2.9. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады повышаются на размеры их повышения в процентах, а затем – на размеры повышений в абсолютных величинах.

2.10. Руководители учреждений могут в порядке исключения устанавливать по рекомендации аттестационных комиссий должностные оклады работникам, не имеющим специальной подготовки или необходимого стажа работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в тех же размерах, как и у работников, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся надбавки и доплаты за:

- тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, работу с особо опасными условиями труда;
- работу в ночное время;
- сверхурочную работу, переработку при суммированном учете рабочего времени;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение работы различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются в следующих размерах:

- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки), с особо опасными условиями труда – с 12 до 24 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

- за работу в ночное время – в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Перечень работ, отнесенных к работам с тяжелыми, вредными и (или) опасными, особо опасными условиями труда, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законодательством. Конкретный размер выплаты работникам в этом случае определяется руководителем учреждения пропорционально продолжительности их работы в данных условиях труда.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, которая устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.3. Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются муниципальным учреждением дополнительного образования отрасли «Культура» города Ярославля в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, учебными мастерскими, методическими секциями, работа по профессиональной ориентации и др.

3.4. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа.

3.5. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и

действующим законодательством доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) работников, по педагогическим (концертмейстерским) работникам к установленным окладам с учетом педагогической нагрузки, предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада, по педагогическим (концертмейстерским) работникам из установленного оклада с учетом педагогической нагрузки без учета других надбавок и доплат.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за сложность, напряженность и специфику работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы в учреждениях сферы культуры (за выслугу лет);
- надбавка молодым специалистам (педагогическим (концертмейстерским) работникам);

- премиальные выплаты.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3. Для работников учреждений в целях поддержания стабильности коллективов в отрасли, стимулирования профессионального роста и квалификации устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» города Ярославля производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам), по педагогическим (концертмейстерским) работникам к установленным окладам с учетом педагогической нагрузки:

- от 5 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- от 15 лет до 20 лет – 15 процентов;
- свыше 20 лет – 20 процентов.

Порядок исчисления общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, устанавливается постановлением мэрии города Ярославля.

4.4. Руководителям и специалистам учреждений производятся:

- доплата педагогическим (концертмейстерским) работникам (кроме руководящих работников), имеющим стаж педагогической работы более 25 лет и не аттестованным на квалификационную категорию, а также не имеющим основания для оформления пенсии по выслуге лет и не получающим пенсию по старости, – до 10 процентов к установленному окладу с учетом педагогической нагрузки;

- доплата руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования, заместителям руководителей, имеющим стаж руководящей работы более 10 лет, – в размере до 10 процентов к должностному окладу;

- доплата педагогическим (концертмейстерским) работникам (кроме руководящих

работников), имеющим стаж педагогической работы более 25 лет и аттестованным на квалификационную категорию, а также не имеющим основания для оформления пенсии по выслуге лет и не получающим пенсию по старости, – до 20 процентов к установленному окладу с учетом педагогической нагрузки;

- доплата руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования, заместителям руководителей, имеющим стаж руководящей работы более 20 лет, – в размере до 20 процентов к должностному окладу;

- доплата руководителю, ученому секретарю в музеях, расположенных в памятниках архитектуры, – в размере до 10 процентов к должностному окладу;

- доплата за ученую степень доктора наук в размере 4 тысяч рублей – с даты предоставления в учреждение подтверждающих документов о присуждении ученой степени в порядке, установленном мэрией города Ярославля;

- доплата за ученую степень кандидата наук в размере 2 тысяч рублей – с даты предоставления в учреждение подтверждающих документов о присуждении ученой степени в порядке, установленном мэрией города Ярославля;

- выплата надбавки за почетное звание «Народный» – 35 процентов, «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» – 20 процентов должностного оклада по основной должности, по педагогическим (концертмейстерским) работникам установленного оклада с учетом педагогической нагрузки с даты предоставления в учреждение подтверждающих документов о присвоении почетного звания.

В случае когда работник имеет право на получение надбавки за наличие почетных званий по двум и более основаниям, указанным в настоящем Положении, выплата надбавки производится по одному из них (по выбору работника).

Надбавки и доплаты, установленные настоящим пунктом, начисляются только тем работникам, которые имеют ученую степень и (или) почетное звание по профилю, соответствующему занимаемой должности.

4.5. В целях материальной поддержки молодых специалистов, закрепления педагогических кадров в муниципальных учреждениях дополнительного образования отрасли «Культура» предусмотрена выплата ежемесячной надбавки молодым специалистам – педагогическим (концертмейстерским) работникам вышеуказанных учреждений на период первых пяти лет работы после окончания среднего специального или высшего учебного заведения в размере 30 процентов к установленному окладу с учетом педагогической нагрузки.

4.6. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений за сложность, напряженность и специфику работы устанавливается персональная ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере не более 100%.

Размер указанной надбавки определяется в зависимости от качества и объема работ по результатам деятельности учреждения в целом и устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру руководителем учреждения, а руководителю учреждения – начальником управления культуры мэрии города Ярославля на определенный срок, но не более одного года.

4.7. Учреждения самостоятельно определяют в локальном нормативном акте виды и размеры выплат стимулирующего характера работнику, предусмотренных пунктом 4.2 Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда. При этом назначение выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, утвержденных

локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, с учетом мнения представительного органа работников. Рекомендации по установлению показателей по премированию и материальному стимулированию работников учреждений устанавливаются постановлением мэрии города Ярославля.

5. Выплаты социального характера

5.1. Работникам учреждений в пределах экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться социальные выплаты, к которым относятся:

- материальная помощь;
- единовременные выплаты к праздничным дням, юбилейным датам и профессиональным праздникам.

5.2. Материальная помощь и единовременные выплаты к праздничным дням, юбилейным датам и профессиональным праздникам выплачиваются с учетом действующих в учреждениях локальных нормативных актов на основании приказа руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения – на основании приказа начальника управления культуры мэрии города Ярославля.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Для педагогических (концертмейстерских) работников муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» применяется почасовая оплата труда за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за педагогическую работу специалистов других организаций (в том числе из числа работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического (концертмейстерского) работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического (концертмейстерского) работника за замещение отсутствующего преподавателя, если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. Формирование фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры

7.1. Плановый фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры формируется с учетом пункта 1.3 Положения и состоит из:

7.1.1. Фонда оплаты труда работников учреждения, включающего:

- окладный фонд, рассчитанный в соответствии со штатной численностью, утвержденной мэрией города Ярославля по каждому учреждению культуры, и фактически установленными должностными окладами (тарифными ставками) в зависимости от квалификационной категории;

- доплату за ученую степень;
- надбавку за почетное звание;

- надбавку за выслугу лет в учреждениях сферы культуры;
- выплату работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, особо опасными условиями труда;
- выплату за работу в ночное время;
- выплату за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

7.1.2. Дополнительного фонда для выплаты надбавок за сложность, напряженность и специфику работы в размере 40% к окладному фонду оплаты труда.

7.1.3. Фонда премирования в размере 25% к фонду оплаты труда с учетом дополнительного фонда для выплаты надбавок за сложность, напряженность и специфику работы.

7.2. При формировании фонда оплаты труда заработная плата по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов и надбавки за выслугу лет в учреждениях сферы культуры в размере 10%.

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений культуры (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается муниципальным правовым актом мэрии города Ярославля и не должен превышать 6 раз.

8. Формирование фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура»

8.1. Плановый фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» формируется с учетом пункта 1.3 Положения и состоит из тарифного фонда оплаты труда (75%) и надтарифного фонда (25%).

8.2. Тарифный фонд оплаты труда формируется из:

- окладного фонда, рассчитанного в соответствии со штатной численностью, утвержденной мэрией города Ярославля, фактически установленными должностными окладами (тарифными ставками), по педагогическим (концертмейстерским) работникам установленными окладами с учетом педагогической нагрузки в зависимости от квалификационной категории;

- доплаты педагогическим (концертмейстерским) работникам (кроме руководящих работников), имеющим стаж педагогической работы более 25 лет и не аттестованным на квалификационную категорию, а также не имеющим основания для оформления пенсии по выслуге лет и не получающим пенсию по старости;

- доплаты педагогическим (концертмейстерским) работникам (кроме руководящих работников), имеющим стаж педагогической работы более 25 лет и аттестованным на квалификационную категорию, а также не имеющим основания для оформления пенсии по выслуге лет и не получающим пенсию по старости;

- доплаты руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования, заместителям руководителей, имеющим стаж руководящей работы более 10 лет;

- доплаты руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования, заместителям руководителей, имеющим стаж руководящей работы более 20 лет;

- ежемесячной надбавки молодым специалистам – педагогическим (концертмейстерским) работникам на период первых 5 лет работы после окончания среднего специального или высшего учебного заведения;

- доплаты за ученую степень;

- надбавки за почетное звание;

- надбавки за выслугу лет в учреждениях сферы культуры;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

8.3. Надтарифный фонд направляется на:

- выплаты надбавок за сложность, напряженность и специфику работы;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты других надбавок молодым специалистам – педагогическим (концертмейстерским) работникам;

- премиальные выплаты.

8.4. При формировании фонда оплаты труда заработная плата по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов и надбавки за выслугу лет в учреждениях сферы культуры в размере 10%.

8.5. Формирование фонда оплаты труда муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» осуществляется с учетом платы за обучение в данных учреждениях, устанавливаемой постановлением мэрии города Ярославля.

8.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников указанных учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается муниципальным правовым актом мэрии города Ярославля и не должен превышать 6 раз.
