

**Администрация города Шахты**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 11.12.2024 №4519

**О внесении изменений в постановление Администрации города Шахты**

**от 07.11.2016 №5374 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и автономного учреждения, подведомственных Департаменту культуры города Шахты»**

В соответствии с постановлением Администрации города Шахты от 26.11.2024 №4215 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шахты от 23.07.2024 №2510 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Шахты, обслуживающего персонала и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации города, городской Думы, Контрольно-счетной палаты гроода Шахты и отраслевых (функциональных) органов Администрации города Шахты», Администрация города Шахты

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Внести в постановление Администрации города Шахты от 07.11.2016 №5374 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и автономного учреждения, подведомственных Департаменту культуры города Шахты» (далее – постановление) следующие изменения:

1.1.Приложение №1 к постановлению изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2.Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Администрации города Шахты в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3.Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024.

4.Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Морозову С.Н.

И.о. главы Администрации

города Шахты В.Б. Петров

Постановление вносит: ДК

Разослано: Морозова С.Н., ДФ, ДЭ, ДК, ОСПК, МБУК «ШФ», «ШКМ», «ЦБС», «ГДК и К», «ШДТ»

Приложение

к постановлению Администрации

города Шахты

от 11.12.2024 №4519

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономного учреждения, подведомственных Департаменту культуры города Шахты, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»

1.Общие положения

1.1.Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономного учреждения, подведомственных Департаменту культуры города Шахты, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31 декабря 2015 №222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

-порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных бюджетных и автономного учреждений (далее – муниципальные учреждения);

-порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

-порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

-условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-другие вопросы оплаты труда.

1.2.Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3.Месячная заработная плата работника не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=45942AB1B79BFF0BDC778806A5D978BC2A9266ECB00BF668751A66DCC3943C0B6613926DCB49D2P8tDG), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной профессии, должности) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5.Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6.Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7.При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в [приложении №3](consultantplus://offline/ref=F64C1B3E095640E822C2D237D0738194D41BCA33ABE774404D495440ECD7A1FA42EE651A4DD5C204bFfCJ) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р.

1.8.Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.9.Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.10.Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономного учреждений устанавливаются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на предоставление субсидий муниципальным бюджетным и автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2.Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений

2.1.Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно - постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно - постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом Департамента культуры города Шахты и доводятся до соответствующих муниципальных учреждений.

Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений с соблюдением дифференциации, но не ниже минимальных, установленных настоящим Примерным положением, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

2.2.Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений.

2.2.1.Минимальные размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице №1.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов работников культуры по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада  (рублей) | Наименование  должности |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 9 040 | артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов; смотритель музейный |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»  без категории  2-я категория  1-я категория | 10 973  11 493  12 062 | аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, балетмейстера |
|  | 11 493 | заведующий костюмерной; |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий  высшая категория  ведущий мастер сцены | 12 062  12 550  13 176  13 953  14 643  14 720 | концертмейстер по классу вокала (балета); художник-бутафор; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-модельер театрального костюма; художник-постановщик; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист духового оркестра, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; звукооператор |
|  | 14 720 | заведующий труппой; главный библиотекарь; главный библиограф |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»  без категории  2-я категория  1-я категория  высшая категория | 14 643  15 382  16 151  17 765 | режиссер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка |
|  | 17 765 | главный художник; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений и организаций |

2.2.2.Минимальные размеры ставок заработной платы работников культуры устанавливаются на основе ПКГ профессий, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице №2.

Таблица №2

Минимальные размеры ставок заработной платы работников культуры по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы, (рублей) | Наименование  профессии |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | 6 787 | гример-пастижер; костюмер; реквизитор; машинист сцены; монтировщик сцены |

2.2.3.Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ приведены в таблице №3.

Таблица №3

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | 7 371 | агент по снабжению; секретарь-машинистка |
| 2-й квалификационный уровень | 7 727 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | 8 111 | администратор; секретарь руководителя; техник |
| 2-й квалификационный уровень | 8 520 | заведующий складом; заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 8 947 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 9 372 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может  устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | 9 372 | бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; юрисконсульт. |
| 2-й квалификационный уровень | 9 835 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 10 321 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 10 834 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |
| 5-й квалификационный уровень | 11 378 | заместитель главного бухгалтера |

2.2.4.Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ приведены в таблице №4.

Таблица №4

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы  (рублей) | Наименование  профессии |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  1-й квалификационный разряд  2-й квалификационный разряд  3-й квалификационный разряд | 7 214  7 631  8 078 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений. |
| 2-й квалификационный уровень | Ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  4-й квалификационный разряд  5-й квалификационный разряд | 8 576  9 074 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  водитель автомобиля; пожарный |
| 2-й квалификационный уровень  6-й квалификационный разряд  7-й квалификационный разряд | 9 593  10 141 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоением 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 3-й квалификационный уровень | 10 739 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 4-й квалификационный уровень | 12 471 | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы |

2.2.5.Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №5.

Таблица №5

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование  должности | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) |
| --- | --- |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| кассир билетный | 9 040 |
| специалист по охране труда; специалист в сфере закупок; | 9 372 |
| менеджер по культурно-массовому досугу:  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий | 11 493  12 062  12 657  13 288 |
| методист централизованной библиотечной системы, клубного учреждения; художник:  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий | 12 062  12 657  13 288  13 953 |
| художественный руководитель культурно-досуговой организации клубного типа | 15 382 |
| главный администратор | 16 959 |
| главный режиссер; заведующий структурным подразделением | 17 765 |
| художественный руководитель (театра, концертного зала, филармонии) | 18 645 |

2.2.6.Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №6.

Таблица №6

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  профессии | Квалификационные разряды | Минимальный размер ставки заработной платы  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| закройщик; костюмер; макетчик театрально-постановочных макетов; машинист по стирке и ремонту спецодежды; плотник; осветитель; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; слесарь по ремонту автомобилей; швея; электромеханик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электрогазосварщик. | 1-й квалификационный разряд | 7 214 |
| 2-й квалификационный разряд | 7 631 |
| 3-й квалификационный разряд | 8 078 |
| 4-й квалификационный разряд | 8 576 |
| 5-й квалификационный разряд | 9 074 |
| 6-й квалификационный разряд | 9 593 |
| 7-й квалификационный разряд | 10 141 |
| 8-й квалификационный разряд | 10 739 |

2.3.Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.4.За исполнение функций центральных библиотек должностные оклады работников основного персонала муниципальных библиотек увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5.В целях сохранения кадрового потенциала в муниципальном автономном учреждении культуры города Шахты «Шахтинский драматический театр» к минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы) специалистов и рабочих должностной оклад (ставка заработной платы) которых меньше, чем до введения новой системы оплаты труда, применяется коэффициент до 0,5 и образует новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Повышающий коэффициент применяется к сотрудникам, работающим в учреждении на 01.01.2017 Перечень должностей, Ф.И.О и размер повышающего коэффициента устанавливается локальным нормативным актом учреждения в разрезе каждой должности.

3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1.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.

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных   
(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2.Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1.Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №426-ФЗ   
«О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FD66BF7C877CF427A244A0008D9D1F597C9CDA79777FFAVDG2J) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FC65B07F837CF427A244A0008D9D1F597C9CD371V7G4J) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3.Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии   
со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2.Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3.Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципальных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5.Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DEz46DM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый 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.

3.3.6.Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со [статьей 15](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DEz46DM)2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4.При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6.Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1.Выплаты стимулирующего 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, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств местного бюджета, предусмотренных муниципальному учреждению   
на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1.Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2.Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю муниципального учреждения – Департаментом культуры города Шахты;

работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.6.Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера,   
если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7.Работникам муниципальных учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Департаментом культуры города Шахты.

4.7.1.Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Департаментом культуры города Шахты.

4.7.2.При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.7.3.Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8.Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих   
от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.9.Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.9.1.Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.2.Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10.Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

5.Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1.Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2.Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №7.

Таблица №7

Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группа  по оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рублей) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | учреждения культуры (театры)  II группы по оплате труда руководителей | 28 613 |
| 2. | учреждения культуры (библиотеки, культурно-досуговые организации клубного типа, филармония) I и II групп по оплате труда руководителей;  учреждения культуры (музеи) III группы по оплате труда руководителей | 26 014 |

5.3.Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в [разделе](file:///C:\C:UsersGRITSA~1AppDataLocalTemp103787-141303443-141303862.doc#Par1535) 6 настоящего приложения.

5.4.За исполнение функций центральных библиотек должностные оклады руководителей муниципальных библиотек увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5.Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.6.С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\C:UsersGRITSA~1AppDataLocalTemp103787-141303443-141303862.doc#Par663) 3 настоящего приложения.

5.7.Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\C:UsersGRITSA~1AppDataLocalTemp103787-141303443-141303862.doc#Par1419) 4 настоящего приложения.

5.8.Руководителям муниципальных учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) таких учреждений (далее – предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6.

Размеры предельного уровня соотношения приведены в таблице №8 в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения.

Таблица №8

Размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек) | Размер предельного уровня соотношения |
| По 100 | до 4,0 |
| От 101 до 500 | до 5,0 |
| От 501 до 1000 | до 6,0 |

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения определяетя путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого 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.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

5.9.Условия оплаты труда руководителй, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области.

6.Другие вопросы оплаты труда

6.1.Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений:

6.1.1.Театры:

I группа - музыкальный театр; театры, которым присвоено почетное звание "академический"; театр кукол;

II группа - драматические, музыкально-драматические театры, театры музыкальной комедии.

6.1.2.Музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации:

I группа - филармония, концертные организации, имеющие в своем составе филармонические коллективы (симфонические оркестры, камерные оркестры, ансамбли песни и танца, танцевальные и хоровые коллективы, оркестры народных инструментов, духовые оркестры), концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью более 2500 мест, музыкальные и танцевальные коллективы, получившие общегосударственное (всероссийское) признание;

II группа - концертно-эстрадные бюро, не имеющие в своем составе филармонических коллективов, концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью от 1000 до 2500 мест.

6.1.3.Библиотеки:

Объемные показатели и порядок отнесения библиотек к группам по оплате труда руководителей приведены в таблице №9

Таблица №9

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | | Наименование  показателей | | Группа по оплате труда руководителей | | | | |
| I | II | | III | |
| 1. | | Среднегодовое количество пользователей (тыс.человек) | свыше 50,0 | | от 25,0 до 50,0 | | от 5,0 до 25,0 | |
| 2. | | Среднегодовое количество выданных документов (тыс.экземпляров) | свыше 1000,0 | | от 700,0 до 1000,0 | | от 200,0 до 700,0 | |

Примечание:

1.Объемные показатели распространяются на библиотеки, библиотечные объединения (далее - библиотека), подведомственные Департаменту культуры города Шахты.

2.Показатели являются основой для определения группы по оплате труда руководителей библиотек и установления в соответствии с этим размеров должностных окладов.

3.В показателях предусматривается оценка масштабов деятельности библиотек путем оценки объемных показателей.

4.К объемным показателям относятся: количество читателей (пользователей) за 1 год, годовая книговыдача.

5.Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Департаментом культуры города Шахты на основании статистических и других официальных документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы библиотеки.

6.Для вновь открываемых библиотек группы по оплате труда руководителей устанавливаются исходя из проектных показателей, но не более чем на 3 года.

7.В библиотеках, проводящих капитальный ремонт и устранение последствий аварий, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная на этот момент, на срок прохождения ремонтных работ.

6.1.4.Музеи:

Объемные показатели и порядок отнесения музеев к группам по оплате труда руководителей приведены в таблице №10:

Таблица №10

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Наименование показателей | | | |
| количество посетителей в год  (тыс. человек) | количество экспонатов основного фонда  (тыс. единиц) | описание предметов в электронном каталоге  (единиц) | количество выставок  (единиц) |
| Исторические и краеведческие музеи | | | |  |
| I | свыше 150,0 | свыше 100,0 | Свыше 10000 | - |
| II | от 50,0 до 150,0 | от 50,0 до 100,0 | От 5000 до 10000 | - |
| III | от 25,0 до 50,0 | от 12,0 до 50,0 | От 2000 до 5000 | - |

6.1.5.Показатели и порядок отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов приведены в таблице №11:

Таблица №11

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателей | Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований: |  |  |  |  |
|  | клубные учреждения городов с населением менее 1 млн. человек | Свыше 50 | 26-50 | 15-25 | до 15 |
| 2. | Количество досуговых объектов в клубных учреждениях: |  |  |  |  |
|  | клубные учреждения городов с населением менее 1 млн. человек | свыше 15 | 10-15 | 5-9 | до 4 |

Примечания:

1.К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.

2.К досуговым объектам относятся: филиалы учреждений культуры; киноустановки, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; зеленые и эстрадные площадки, павильоны, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

3.Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются Департаментом культурыгорода Шахты.

4.Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится не чаще 1 раза в год по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

5.В случае, когда 1 из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:

оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах и лекториях, число комнат для кружковой работы и другое) в соответствии со статистической отчетностью на конец года - форма 7-НК;

количество участников в действующих формированиях и проводимой кружковой работы с детьми;

деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

6.Эталоны уровней оценки приведенных условий определяются в зависимости от масштабов и специфики деятельности культурно-досуговых учреждений, численности обслуживаемого населения.

6.2.Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения – Департамент культуры города Шахты.

6.3.Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

6.3.1.В учреждениях исполнительского искусства, где применяется поспектакльная оплата труда артистического и художественного персонала, размер заработной платы может рассчитываться исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется путем соотношения размера должностного оклада артистического и художественного персонала к месячной норме выступлений, постановок, установленной учреждением самостоятельно.

6.3.2.Для работников из числа артистического и художественного персонала, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут определяться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения.

6.4.Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Заместитель главы Администрации С.В. Федосеев