



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ГУКОВО

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.11.2021

№ 1404

г. Гуково

Об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений культуры

В целях приведения в соответствие условий оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации г. Гуково согласно приложению № 1.

1.2. Примерный перечень должностей административно - управленческого персонала согласно приложению № 2.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации города Гуково от 04.09.2019 № 1113 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям с 01.01.2022.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации города Гуково Голикову Е.Ю.

Глава  
Администрации города Гуково

Е.А. Гриненко

Постановление вносит заведующий  
Отделом культуры Администрации  
города Гуково Короткова М.Н.

Приложение № 1  
к постановлению  
Администрации города Гуково  
от 29.11.2021 № 1404

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры,  
подведомственных Отделу культуры Администрации г. Гуково

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации г. Гуково (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры подведомственных Отделу культуры Администрации г. Гуково (далее – орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя), по видам экономической деятельности «92.5 Деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа».

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;  
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;  
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;  
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей и выполнения им работ той же квалификации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени

(норму труда) 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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников 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.

1.7. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальную подготовку или стажа работы, установленных в разделе «Требования и квалификации», 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

специальную подготовку и стаж работы.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 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.

1.9. Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений осуществляется с учетом:

обеспечения недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателя оплаты труда работников учреждений культуры;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ);

обеспечения выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и праздничные дни;

порядка аттестации работников муниципальных бюджетных учреждений; систем нормирования труда, определяемых работодателем муниципального учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых отраслевых норм труда и методических рекомендаций по формированию штатной численности с учетом отраслевой специфики, утвержденных приказами Министерства культуры Российской Федерации.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

1.10. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств местного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

## Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных 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 Отдела культуры Администрации г. Гуково и доводятся до соответствующих подведомственных муниципальных учреждений.

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением работников культуры) осуществляется на основе должностных окладов.

2.3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.4. Размер доли выплат по должностным окладам в структуре заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) для работников учреждений культуры устанавливается Отделом культуры Администрации г. Гуково.

2.5. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.5.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) по должностям работников муниципальных бюджетных учреждений культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп

должностей (далее – ПКГ), 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 должностей работников культуры 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»	7838	артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов.
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера.
без категории	9514	
2-я категория	9965	
1-я категория	10458	
	9965	заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		администратор (старший администратор); аккомпаниатор-концертмейстер; звукооператор; концертмейстер по классу вокала (балета); чтец-мастер художественного слова;
без категории	10458	
2-я категория	10882	художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор;
1-я категория	11425	
ведущий	12098	художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету;
высшая категория	12697	

ведущий мастер сцены	12763	художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист хора; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно - симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы
	12763	помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); главный библиотекарь; главный библиограф
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» без категории 2-я категория 1-я категория высшая категория	12697 13338 14004 15403	заведующий библиотекой; заведующий клубом; художественный руководитель; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива

		самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка
	15403	главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, центра народной культуры (культуры и досуга) 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
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	5884	бутафор; костюмер; реквизитор; машинист сцены; монтировщик сцены
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		



1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационного разряд	6245	настройщик пианино и роялей 4 – 8 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих
5-й квалификационного разряд	6609	
6-й квалификационного разряд	7185	
7-й квалификационного разряд	7387	
4-й квалификационный уровень	9084	профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

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	6391	делопроизводитель; кассир;

1	2	3
уровень		секретарь; секретарь-машинистка
2-й квалификационный уровень	6700	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	7032	администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя
2-й квалификационный уровень	7387	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>
3-й квалификационный уровень	7757	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	8126	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"

2.2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепромышленные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных 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 работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	7328 7764	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.

2.2.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, 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	7838
методист	8126
инспектор (старший инспектор) творческого коллектива	9514

1	2
аранжировщик; менеджер по культурно-массовому досугу: без категории 2-я категория 1-я категория ведущий	  9965 10458 10975 11522
библиотекарь-каталогизатор; методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, клубного учреждения, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций; специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; художник: без категории 2-я категория 1-я категория ведущий	       10458 10974 11521 12098

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
киномеханик; костюмер; осветитель	1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	6254 6616 7004 7435 7867

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

2.4. При увеличении минимальных должностных окладов размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

### Раздел 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 бюджетных 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 ТК РФ.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки 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 бюджетных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки 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 специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы 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 ТК РФ.

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 ТК РФ.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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 ТК РФ.

Для эффективной работы муниципальных бюджетных 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 в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

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 месяце (расчетном периоде).

3.3.5. Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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

должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом трудового законодательства.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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 152 ТК РФ.

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

3.5. 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 муниципальных бюджетных 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.

#### Раздел 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 бюджетных 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, повышению своего профессионального уровня и квалификации, 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 бюджетных 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 бюджетного учреждения в пределах средств местного бюджета, предусмотренных муниципальному бюджетному 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 бюджетных учреждений с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, 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 минимальному должностному окладу (ставке заработной платы), установленным локальным нормативным актом муниципального учреждения, 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 бюджетного учреждения – Отдел культуры Администрации г. Гуково;

работникам учреждения – руководителем муниципального бюджетного учреждения;

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных бюджетных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления, 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 бюджетных 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 бюджетного

учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального бюджетного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Отделом культуры Администрации г. Гуково.

4.7.1. Премирование руководителя муниципального бюджетного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, устанавливаемых Отделом культуры Администрации г. Гуково.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- участие в федеральных, региональных и муниципальных 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 бюджетного учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- своевременность и полноту подготовки отчетности;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

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 бюджетным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам муниципальных бюджетных 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.

## Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных 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 бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения устанавливается трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда руководителей, с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, согласно таблице № 7.

Размер минимального должностного оклада руководителя  
муниципального бюджетного учреждения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	учреждения культуры (Дворцы и Дома культуры, клубы, центры культуры и досуга, централизованная библиотечная система) I и II групп по оплате труда руководителей	22557
2.	учреждения культуры (Дворцы и Дома культуры, клубы, центры культуры и досуга, централизованная библиотечная система) III и IV группы по оплате труда руководителей	20506

Примечание.

1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по итогам ранговой таблицы за отчетный год работы учреждений, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается приказом Отделом культуры Администрации г. Гуково.

5.3. Должностные оклады руководителей учреждений, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя IV квалификационной группы.

5.4. 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.

5.5. При увеличении минимальных должностных окладов размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.6. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

5.7. С учетом условий труда руководителю муниципального бюджетного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.8. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты

стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются руководителям муниципальных учреждений по решению Отдела культуры Администрации г. Гуково с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям муниципальных учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производится в соответствии с решением Отдела культуры Администрации г. Гуково.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Отдела культуры Администрации г. Гуково в качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального бюджетного учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации города Гуково.

5.10. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального бюджетного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 5 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор.

Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения дохода руководителя муниципального бюджетного учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
По 100	до 3,0
От 101 по 500	до 4,0
От 501 по 1000	до 5,0

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

5.11. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.12. Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений, главные бухгалтера.

## Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

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

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения библиотек к группам по оплате труда руководителей

№ 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 Отделу культуры Администрации г. Гуково.

2. Показатели являются основой для определения группы по оплате труда руководителей библиотек и установления в соответствии с этим 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 органом управления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение 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.

6.1.2. Показатели и порядок отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов:

№ п/п	Наименование показателей	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
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, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; помещения для обрядов и ритуалов; зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие, 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 Отделом культуры Администрации г. Гуково, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

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 с учетом 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.

7. В культурно-досуговых учреждениях, показатели деятельности которых превышают в 2 и более раза показатели, установленные для I группы, руководящим работникам оплата труда устанавливается по максимальному уровню должностного оклада.

6.2. 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 отдельно по каждой из должностей.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

6.3.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

6.3.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений не может быть более 40 процентов



(кроме муниципальных бюджетных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к настоящему Постановлению.

6.5. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета города Гуково, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Заведующий общим отделом  
Администрации города Гуково



О.В. Зыбина

Приложение № 2  
к постановлению  
Администрации города Гуково  
от 29.11.2021 № 1404

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся:

руководитель учреждения (директор, художественный руководитель);  
заместитель руководителя учреждения;  
художественный руководитель;  
заведующий клубом;  
заведующий библиотекой;  
заведующий билетными кассами;  
заведующий костюмерной;  
заведующий отделом (сектором) библиотеки;  
заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры;  
заместитель заведующего отдела (сектора);  
руководитель кружка;  
инспектор по кадрам;  
специалист по кадрам;  
секретарь;  
секретарь руководителя;  
делопроизводитель.

2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников муниципального бюджетного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Заведующий общим отделом  
Администрации города Гуково



О.В. Зыбина