

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№

г. Таганрог

Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога

В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 02.11.2016 № 750 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Ростовской области», постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога» **постановляю:**

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» согласно приложению № 1.

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

2. Пресс-службе Администрации города Таганрога (Захарова Т.А.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления и представить информацию о его опубликовании в общий отдел Администрации города Таганрога.

3. Общему отделу Администрации города Таганрога (Лунева Н.А.) обеспечить представление копии настоящего постановления и информации о его

официальном опубликовании в Правительство Ростовской области в установленные сроки.

4. Постановление вступает в силу с 1 января 2017 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Таганрога Кузьменко А.М.

Глава Администрации
города Таганрога

А.В. Лисицкий

Проект вносит
Начальник Управления
культуры г. Таганрога

Е.Б. Шелухина

СОГЛАСОВАНО
Заместитель главы Администрации
города Таганрога

А.М. Кузьменко

Начальник Финансового
Управления г. Таганрога

Т.И. Лях

Начальник общего отдела
Администрации города Таганрога

Н.А. Лунева

Начальник контрольно-организационного
отдела Администрации
города Таганрога

С.А. Абраменко

И. о. руководителя пресс-службы
Администрации города Таганрога

Т.А. Захарова

Заместитель начальника управления
экономического развития
Администрации города Таганрога

О.П. Блинова

Начальник
правового управления
Администрации города Таганрога

Ю.Ж. Шатская

Заместитель главы Администрации
Города Таганрога

А.В. Махов

Приложение № 1
к постановлению Администрации
города Таганрога

от _____ № _____

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению культуры города Таганрога, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению культуры города Таганрога, за исключением учреждений дополнительного образования, и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных бюджетных и автономных 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, 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 (кроме медицинских работников), 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 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.

Раздел 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 (ставка заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

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

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников государственных 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 по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5566	артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов; смотритель музейный
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» без категории	6756	аккомпаниатор;
2-я категория	7077	культурный организатор; организатор экскурсий; суфлер; репетитор по технике речи; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;
1-я категория	7427	помощник режиссера.
	7077	заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной;
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного

без категории	7427	слова; художник-бутафор;
2-я категория	8183	художник-гример; художник-
1-я категория	8592	декоратор; художник-
ведущий	8592	конструктор; художник-
высшая категория	9018	скульптор; художник по свету;
ведущий мастер сцены	9065	художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер- художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор- концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно- методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно- методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов;

		<p>артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; звукооператор; монтажер; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы</p>
	9065	<p>помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; главный библиотекарь; главный библиограф</p>
<p>ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» без категории 2-я категория 1-я категория высшая категория</p>	<p>9018 9474 9947 10940</p>	<p>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</p>
	10940	<p>главный балетмейстер; главный хормейстер; главный</p>

		<p>художник; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской</p>
--	--	---

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 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»	4178	бутафор; гример-пастижер; костюмер; пастижер; реквизитор; установщик декораций; машинист сцены; монтировщик сцены
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1-й квалификационный уровень 4-го квалификационного разряда	4435	красильщик в пастижерском производстве 4 – 5 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4 – 8 разрядов ЕТКС
5-го квалификационного разряда	4693	
6-го квалификационного разряда	4962	
7-го квалификационного разряда	5246	
2-й квалификационный уровень 6-го квалификационного разряда	4962	красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС;
4-й квалификационный уровень	6451	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 по ПКГ приведены в таблице № 4.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	4538	агент; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; машинистка
2-й квалификационный уровень	4757	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	4994	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник-программист

1	2	3
2-й квалификационный уровень	5246	заведующий канцелярией; 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 внутривидовая категория
3-й квалификационный уровень	5509	начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутривидовая категория
4-й квалификационный уровень	5771	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5-й квалификационный уровень	7353	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник цеха (участка)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	5771	архитектор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по связям с общественностью; специалист по кадрам; специалист по

1	2	3
		маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; юрисконсульт; инженер-технолог (технолог); инженер-конструктор (конструктор)
2-й квалификационный уровень	6055	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	6356	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	6672	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5-й квалификационный уровень	7006	заместитель главного бухгалтера
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень I – III группы по оплате труда руководителей IV – V группы по оплате труда руководителей	7725 7353	начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела;

1	2	3
		начальник юридического отдела
2-й квалификационный уровень	8111	Главный (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)

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 по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

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

1	2	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень		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; грузчик; дворник; кладовщик; курьер; лифтер; переплетчик документов; полотер; садовник; стеклопротирщик; сторож (вахтер); телефонист; уборщик
1-й квалификационный разряд	3730	
2-й квалификационный разряд	3947	
3-й квалификационный разряд	4178	

1	2	
		производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий
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 «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	4435 4693	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	4962 5246	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	5554	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

1	2	
4-й квалификационный уровень	6451	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 № 6.

Таблица № 6

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
заведующий прачечной	5296
кассир билетный, стажер балета	5566
археолог; методист; специалист по охране труда; специалист в сфере закупок; инженер по защите информации; специалист по защите информации; историк; геолог	5771
сотрудник службы безопасности	6125
инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; музыкальный служащий	6756
главный инженер проекта; главный архитектор проекта	7006
аранжировщик; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; менеджер по культурно-массовому досугу: без категории	7077
2-я категория	7427

1	2
1-я категория ведущий	7795 8183
библиотекарь-каталогизатор; методист по научно-просветительской деятельности музея; методист по музейно-образовательной деятельности; методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций; специалист по учету музейных предметов; редактор электронных баз данных музея; специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов); специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; специалист по массовой консервации библиотечных фондов; хранитель музейных предметов; художник: без категории	
2-я категория	7427
1-я категория	7795
ведущий	8183
	8592
младший научный сотрудник музея	7795
научный сотрудник музея	8183
старший научный сотрудник музея	8592
художественный руководитель областного дома народного творчества; ученый секретарь музея (зоопарка); ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы; управляющий творческим коллективом	9474
главный хранитель музейных предметов; главный механик театра, филармонии; главный инженер,	9947

1	2
энергетик, сотрудник службы безопасности (областного дома народного творчества, библиотеки, музея)	
главный архитектор, главный администратор, главный инженер, сотрудник службы безопасности, главный энергетик, главный экономист (театра, филармонии)	10444
главный режиссер; директор концертного коллектива филармонии	10940
художественный руководитель (театра, концертного зала, филармонии)	11483

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

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; осветитель; переплетчик; переплетчик особо ценных книг, рукописей и документов; реставратор; реставратор архивных и библиотечных материалов; аккумуляторщик; маляр; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; обувщик по ремонту обуви; оператор котельной; оператор теплового пункта; плотник; подсобный рабочий; рабочий	1-й квалификационный разряд	3730
	2-й квалификационный разряд	3947
	3-й квалификационный разряд	4178
	4-й квалификационный разряд	4435
	5-й квалификационный разряд	4693
	6-й квалификационный разряд	4962
	7-й квалификационный разряд	5246
	8-й квалификационный разряд	5554

1	2	3
по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; столяр; тракторист; швея; штукатур; электромеханик; электромонтер; электромонтер охранно-пожарной сигнализации; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электрогазосварщик; рабочий зеленого хозяйства; таксидермист		

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 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. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент 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 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 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 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.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 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 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 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 152 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.

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 государственных 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 государственных 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 государственных 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 государственного 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 государственных 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 – Управлением культуры города Таганрога;

работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения в пределах средств местного бюджета, предусмотренных муниципальному учреждению на введение данной надбавки.

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 государственных 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 государственного 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 Управлением культуры города Таганрога.

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

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- перевыполнение норм нагрузки;
- 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 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 в пределах фонда оплаты труда.

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, трактористам.

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, трактористам, 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, тракториста.

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

Раздел 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 государственного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размер минимального должностного оклада руководителя
муниципального учреждения

Квалификационная группа	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1	3	4
I	Учреждения культуры и искусства (театры) I группы по оплате труда руководителей	19 387
II	Учреждения культуры и искусства (театры) II группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (библиотеки) I и II групп по оплате труда руководителей	17 623
III	Учреждения культуры и искусства (театры) III группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (центральная библиотечная сеть (ЦБС) III группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (библиотеки, учреждения клубного типа, культурно - досуговые учреждения, муниципальные коллективы) I и II групп по оплате труда руководителей; музеи и другие учреждения музейного типа III группы по оплате труда руководителей	16 023
IV	Учреждения культуры и искусства (библиотеки, учреждения клубного типа, культурно - досуговые учреждения, муниципальные коллективы) III и IV групп по оплате труда руководителей	14 565

5.3. Квалификационная характеристика должности "директор (генеральный директор)" распространяется на должность "художественный руководитель", если художественный руководитель осуществляет руководство организацией исполнительских искусств на основе единоначалия.

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

5.5. 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.

5.6. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.7. 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.

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

5.9. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.10. Руководителям муниципальных 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 государственного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры предельного соотношения дохода руководителя муниципального учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
По 100	до 4,0
От 101 по 500	до 5,0
От 501 по 1000	до 6,0

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.

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

Раздел 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 - 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.

III группа – музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью от 200 до 1000 мест;

IV группа – музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью до 200 мест.

6.1.3. Библиотеки:

Наименование показателя	Группа по оплате труда руководителей		
	I	II	III
Среднегодовое количество пользователей (тыс. чел.)	свыше 50,0	от 25,0 до 50,0	от 5,0 до 25,0
Среднегодовое количество выданных документов (тыс. экз.)	свыше 1000,0	от 700,0 до 1000,0	от 200,0 до 700,0

Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Управлением культуры г. Таганрога на основании статистических и других официальных документов, подтверждающих наличие указанных объемов

работы библиотек. Для вновь открываемых библиотек группа по оплате труда руководителей устанавливается исходя из проектных показателей, но не более чем на 3 года.

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

В библиотеках, имеющих особо ценное значение как мемориальные, историко-культурные памятники, группа по оплате труда руководителей устанавливается независимо от количественных показателей. Перечень библиотек определяется Управлением культуры г. Таганрога.

6.1.4. Учреждения клубного типа и культурно - досуговых учреждения:

Наименование показателей	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований				
городов с населением менее 1 млн человек	свыше 50	26-50	15-25	до 15
Количество досуговых объектов в клубных учреждениях				
городов с населением менее 1 млн человек	свыше 15	10-15	5-9	до 4

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.

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.

Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются Управлением культуры г. Таганрога.

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

В случае, когда один из данных 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.

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

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

6.1.5. Музеи, выставки и другие учреждения музейного типа:

Наименование показателя	Группа по оплате труда руководителей		
	I	II	III
Количество посетителей в год (тыс. человек)	свыше 150,0	от 50,0 до 150,0	от 25,0 до 50,0
Количество экспонатов основного фонда (тыс. единиц)	свыше 100,0	от 50,0 до 100,0	от 12,0 до 50,0
Описание предметов в электронном каталоге (в том числе их изображений) (единиц)	свыше 10000	от 5000 до 10000	от 2000 до 5000

6.1.6. парки культуры и отдыха, Центры культуры и досуга <*>:

Наименование показателя	Группы по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
количество досуговых объектов	свыше 25	от 10 до 24	от 5 до 9	до 5
число культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий за год	свыше 366	от 161 до 365	от 61 до 160	до 60

<*> В случае если один из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда работников устанавливается с учетом оценки использования материально-технической базы, числом комнат кружковой работы и т.п. в соответствии со статистической отчетностью на конец года по [форме 11-НК](#).

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 государственного учреждения – Управление культуры г. Таганрога. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

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 Ростовской области не может быть более 40 процентов (кроме государственных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

6.5. Фонд оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется на очередной финансовый год исходя из размеров субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.6. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте муниципального учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Заместитель главы
Администрации города Таганрога

А. М. Кузьменко

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

- руководитель учреждения (директор, художественный руководитель);
- заместитель руководителя учреждения;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- главный (инженер, механик, сотрудник службы безопасности, экономист, энергетик);
- заведующий билетными кассами;
- заведующий бюро пропусков;
- заведующий канцелярией;
- заведующий мастерской (службой, цехом);
- заведующий прачечной;
- заведующий складом;
- заведующий фотолабораторией;
- заведующий хозяйством;
- начальник (заведующий) отдела (бюро, гаража, лаборатории, мастерской, сектора, службы, цеха);
- заместитель начальника (заведующего) отдела (бюро, гаража, лаборатории, мастерской, сектора, службы, цеха);
- инженер;
- инженер по ремонту;
- инженер-программист (программист);
- инженер-электроник (электроник);
- инженер-энергетик (энергетик);
- специалист по охране труда;
- специалист в сфере закупок;
- инженер по защите информации;
- специалист по защите информации;
- инспектор по кадрам;
- инспектор по контролю за исполнением поручений;
- специалист по кадрам;
- секретарь;
- секретарь руководителя;
- секретарь-машинистка;
- делопроизводитель;

документовед;
паспортист;
архивариус;
комендант;
бухгалтер;
бухгалтер-ревизор;
экономист;
экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;
экономист по договорной и претензионной работе;
экономист по материально-техническому снабжению;
экономист по планированию;
юрисконсульт.

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

Заместитель главы
Администрации города Таганрога

А.М. Кузьменко

