



АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ  
ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.01.2024

№ 222

О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»

В соответствии со статьями 135, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству культуры Краснодарского края», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» следующие изменения:

- 1) приложение 1 изложить в новой редакции (приложение 1);
  - 2) приложение 2 изложить в новой редакции (приложение 2);
  - 3) приложение 3 изложить в новой редакции (приложение 3);
  - 4) приложение 4 изложить в новой редакции (приложение 4);
  - 5) приложение 5 изложить в новой редакции (приложение 5);
  - 6) приложение 6 изложить в новой редакции (приложение 6);
  - 7) утвердить приложение 4 к постановлению об оплате труда работников муниципальных образований администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 7).
2. Управлению информации и аналитической работы администрации

муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (Тарасов) опубликовать настоящее постановление в печатных средствах массовой информации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

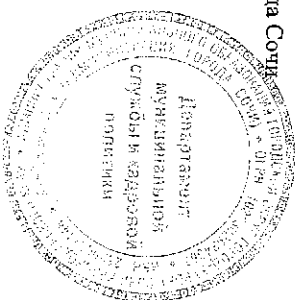
3. Управлению информатизации и связи администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (Лавриенко) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края Канюк Е.М.

5. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Глава города Сочи

А.С. Колайгородский



## Приложение 1

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
муниципального образования  
городской округ  
город-курорт Сочи  
Краснодарского края  
от 28.04.2024 № 808

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,  
искусства и кинематографии, подведомственных управлению культуры  
администрации муниципального образования городской округ город-курорт  
Сочи Краснодарского края

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение, организация, учреждение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

## 1.2. Положение включает в себя:

- 1) базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- 2) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- 3) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 4) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

5) порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, подведомственного управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение к настоящему Положению).

1.3. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия настоящего Положения:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 2) Постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству культуры Краснодарского края»;
- 3) Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- 4) Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- 5) приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - 5.1.) от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
  - 5.2.) от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп професий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
  - 5.3.) от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофесий должностей руководителей, специалистов и служащих»;
  - 5.4.) от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофесий професий рабочих»;
  - 5.5.) от 30 марта 2011 года № 231н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- 6) Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
- 7) Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;
- 8) Постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

9) Распоряжение Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 года № 1777-р «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»;

10) иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается учреждением с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- 6) видов выплат компенсационного характера;
- 7) видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения представительного органа работников учреждения.

1.6. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальными услугами, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном

отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. 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.

1.9. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется исходя из платной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании учреждения, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений по видам экономической деятельности «Культура» не может превышать 40%.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений по видам экономической деятельности не может превышать 30%.

При определении доли фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников учреждений не учитываются выплаты за осуществление ими иной деятельности (творческой и т.п.).

1.10. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает с учетом мнения представительного органа работников учреждения положение об оплате и стимулировании труда работников, не противоречащее законодательству Российской Федерации и настоящему Положению.

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов, установленных настоящим Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

2.2. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии.

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	9258
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	12591
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии высшего звена	14480
4.	Должности руководителей состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	16508

Перечень должностей, относимых к ПКТ работников культуры, искусства и кинематографии, отражен в приложении 3 к настоящему Положению.

2.3. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКТ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКТ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8365
2 квалификационный уровень	8449
ПКТ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8616
2 квалификационный уровень	8703
3 квалификационный уровень	8961
4 квалификационный уровень	9047
5 квалификационный уровень	9133
ПКТ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8875
2 квалификационный уровень	8964
3 квалификационный уровень	9053
4 квалификационный уровень	9142
5 квалификационный уровень	9230
ПКТ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9230
2 квалификационный уровень	9507
3 квалификационный уровень	9793

Перечень должностей, относимых к ПКТ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, отражен в приложении 6 к настоящему Положению.

2.4. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессии, перечисленным в приложении 4 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня и разряда:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд		Размер оклада, рублей	
	1	2		
ПКТ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»				
			8121	
ПКТ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»				
1 квалификационный уровень	2	2 квалификационный разряд	8365	
	3	3 квалификационный разряд	8616	
	4	4 квалификационный разряд	8875	
	5	5 квалификационный разряд	9142	
	6	6 квалификационный разряд	9417	
	7	7 квалификационный разряд	9700	
	8	8 квалификационный разряд	9991	
	2 квалификационный уровень	6	6 квалификационный разряд	10291
7		7 квалификационный разряд	10600	
8		8 квалификационный разряд	10918	
3 квалификационный уровень		8	8 квалификационный разряд	11246
		4 квалификационный уровень – профессии рабочих,		11584

предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		
---	--	--

2.5. Базовые оклады общеотраслевых профессий рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении 5 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	8121
	2 квалификационный разряд	8365
	3 квалификационный разряд	8616
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		Ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд	8875
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 квалификационный разряд	9142
	6 квалификационный разряд	9417
	7 квалификационный разряд	9700
3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	9991
4 квалификационный уровень		10291

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовой оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.6. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии».

рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.5 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленный подпунктом 2.5 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (ставки), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.7. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.8. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Работникам учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в сельской местности;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- а) при выполнении работ различной квалификации;
- б) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

в) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- г) за сверхурочную работу;
- д) за работу в ночное время;
- е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ж) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- з) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер выплат - 4 процента от оклада.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа.

Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

работникам культуры, искусства и кинематографии – в размере 3000 рублей в месяц;

иных работников – в размере 1800 рублей в месяц.

Перечень специалистов, которым производится данная выплата, утверждается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Применение выплаты за работу в сельской местности при занятии платной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы, производится в соответствии с процентом соотношения, устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Размер доплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ, производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх оклада 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 оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) не менее одинарной части оклада сверх оклада 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 оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ в повышенном размере и составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час работы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отличающихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективным договором, локальном нормативном акте учреждения.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без учета применения повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке не образуют новой оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

1) к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей учреждения - по представлению заместителей руководителей учреждения;

2) к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Стимулирующая надбавка за высокие показатели результативности устанавливается:

1) работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загруженности в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т.п.;

2) иным служащим из числа персонала музеев и библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;

3) работникам руководящего состава учреждений, работникам, занимающим должности служащих и других работников, при этом основными критериями для установления надбавки являются:

3.1.) исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники, иностранных языков и др.);

3.2.) выполнение непрямых, особо важных и ответственных работ;

3.3.) компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества деятельности учреждения.

Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представляемым органом работников учреждения.

4.1.1.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных учреждениях следующим работникам:

1) работникам руководящего состава учреждений, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры, работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала театров, концертных организаций и творческих коллективов, имеющих звание «академический», работникам специальных библиотек для слепых, - в размере 10 процентов от оклада;

2) работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала учреждений и коллективов, включенных в перечень ведущих театров и творческих коллективов Российской Федерации, - в размере 15 процентов от оклада;

3) женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) - до 30 процентов.

Выплаты за специфику рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности по профессиям, перечисленным в приложении 3, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, работников руководящего состава учреждений и прочим работникам - по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии соответствующего учреждения.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание:

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается за профессиональное мастерство с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры стимулирующей надбавки в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, устанавливаются работникам в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	«Ведущий»	20
2.	Высшая категория	15
3.	Первая категория	10
4.	Вторая категория	5

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений, занимающим должности служащих, преимущественно высшие должностные категории, в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	«I» «Главный»	25
2.	«Ведущий (старший)»	20
3.	Высшая категория	15



4.	Первая категория	10
5.	Вторая категория	5
6.	Третья категория	3

4.1.3. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам учреждений, которым присвоены почетное звание, ученая степень в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 процентов от оклада – за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома);

30 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома).

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплаты финансовых средств.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4.2. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителям учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

## 5. Порядок и условия премирования

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждения могут быть установлены премии:

- 1) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) единовременные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации;
- 3) премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- 1) заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей учреждения - по представлению заместителей руководителей учреждения;
- 3) других работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- 7) другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премии по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

5.3. Единоразовные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от дополнительной доходности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия выплачивается работникам учреждения одновременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером единоразовные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, не ограничены.

5.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, установлен в приложении к настоящему Положению.

6.4. Кратность устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края с учетом:

- 1) социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;
- 2) объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);
- 3) масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансирования обеспечения, рассчитывается за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, включенных в соответствующий перечень, утвержденный управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Порядок исчисления соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается на официальном сайте администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края и на официальных сайтах учреждений, предприятий города Сочи не позднее 15 мая года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не позднее 25 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

В составе информации, предусмотренной пунктом 6.7, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

6.8. Ежемесячная надбавка за высокие показатели результативности устанавливается руководителям учреждений в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности является соответствие деятельности руководителя показателям эффективности работы муниципального учреждения, установленном комиссией по оценке результатов деятельности и эффективности работы муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы муниципального учреждения по итогам отчетного периода (квартал), предшествующего периоду установления надбавки.

Ежемесячная надбавка за высокие показатели результативности устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края ежеквартально.

Выплата ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности производится за фактически отработанные время.

Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей учреждений, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

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

6.10. Руководителю, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.11. Руководителю, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.12. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения) за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным датам и профессиональным праздникам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя учреждения, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат определяются приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.

Премии руководителям муниципальных учреждений по итогам работы выплачиваются при условии отсутствия в отчетном периоде дисциплинарного взыскания.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретный размер принимает управление культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

7.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

7.4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказанных государственных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководителю и иным должностным лицам учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности провозвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.6. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.д.) в соответствии с уставом учреждения.

В штатном расписании указывается должность работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, провозводимые работникам, назначенным на штатные должности.

В штатное расписание учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКТ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждений соответствующих видов работ.

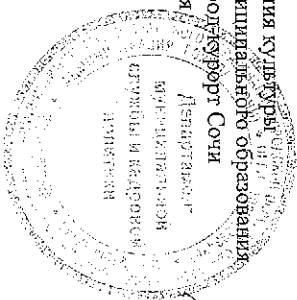
Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учреждением.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКТ «Должности руководителей структурных подразделений».

7.7. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

7.8. Экономика фонда оплаты труда работников расходуются в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Начальник управления культуры, физической культуры и спорта администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края



М.О. Устинова

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
муниципального образования  
городской округ

город-курорт Сочи  
Краснодарского края

от 29.04.2024 № 282

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительно образованию детей, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение, организация, учреждение), разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, а также в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

1.2. Положение включает в себя:

- 1) базовые оклады (базовые должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- 2) виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- 3) виды и размеры выплат компенсационного характера;
- 4) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- 5) порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций дополнительного образования

детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 1 к настоящему Положению);

6) порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 2 к настоящему Положению);

7) порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования детей, находящейся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 3 к настоящему Положению);

8) перечень должностей в образовательных организациях, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования (приложение 4 к настоящему Положению).

1.3. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия настоящего Положения:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- 2) Постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»;
- 3) Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 4) Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- 5) Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- 6) Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- 7) приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - 7.1.) от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
  - 7.2.) от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессор рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

7.3.) от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

7.4.) от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

7.5.) от 29 мая 2008 года № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

7.6.) от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

7.7.) от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

8) приказ Министерства образования и науки Российской Федерации:

8.1.) от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601);

8.2.) от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

9) Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

10) Закон Краснодарского края от 16 июня 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

11) Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

12) Постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

13) иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.4. Системы оплаты труда работников организаций, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставку заработной платы, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в

соответствии с законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается организацией с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- 5) видов выплат компенсационного характера;
- 6) видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников организации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее - оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесчных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесчных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Заработная плата работников организации (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.

1.9. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда работников организации осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании организации, выплат компенсационного характера, других

обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников организации устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организаций по видам экономической деятельности не может превышать 30%.

При определении доли фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников организаций не учитываются выплаты за осуществление ими иной деятельности (творческой, педагогической).

1.10. На основе настоящего Положения организация разрабатывает с учетом мнения представительного органа работников организации положение об оплате и стимулировании труда работников, не противоречащее действующему законодательству и настоящему Положению.

## 2. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1. Размеры окладов работников организаций устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов, установленных настоящим Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и руководителей структурных подразделений составляются:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8365



ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень		9159
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		12522
2 квалификационный уровень		13524
3 квалификационный уровень		13649
4 квалификационный уровень		13775
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		12730
2 квалификационный уровень		13367

Перечень должностей, относимых к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, отражен в приложении 3 к настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников организаций дополнительного образования (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, определяется в соответствии с Приказом № 1601, других работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8365
2 квалификационный уровень	8449
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8616
2 квалификационный уровень	8703
3 квалификационный уровень	8961
4 квалификационный уровень	9047
5 квалификационный уровень	9133

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		8875
2 квалификационный уровень		8964
3 квалификационный уровень		9053
4 квалификационный уровень		9142
5 квалификационный уровень		9230
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень		9230
2 квалификационный уровень		9507
3 квалификационный уровень		9793

Перечень должностей, относимых к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, отражен в приложении 6 к настоящему Положению.

2.4. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессии, перечисленным в приложении 4 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от квалификационного разряда и уровня:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3

ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

		8121
--	--	------

ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8365
	3 квалификационный разряд	8616
	4 квалификационный разряд	8875
	5 квалификационный разряд	9142
	6 квалификационный разряд	9417
	7 квалификационный разряд	9700



	8 квалификационный разряд	9991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	10291
	7 квалификационный разряд	10600
	8 квалификационный разряд	10918
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	11246
4 квалификационный уровень – профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		11584

2.5. Базовые оклады общепромышленных профессий рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении 5 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	8121
	2 квалификационный разряд	8365
	3 квалификационный разряд	8616

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		Ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд	8875
	5 квалификационный разряд	9142
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	9417
	7 квалификационный разряд	9700
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	9991

4	квалификационный уровень	10291
---	--------------------------	-------

В организациях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированными рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.6. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.5 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.5 настоящего Положения, применяется с учетом индексами размеров окладов (должностных окладов), ставок работников организаций (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников организаций подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада, не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.7. Установление организацией по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.8. С учетом условий труда работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9. Работникам организации устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Работникам организации устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в сельской местности;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- а) при выполнении работ различной квалификации;
- б) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
- в) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- г) за сверхурочную работу;
- д) за работу в ночное время;
- е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ж) за дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (за выполнение учреждением функций зонных методических объединений - до 25%);

з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер выплат - 4 процента от оклада.

Руководитель организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам организаций, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа.

Специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера исходя из фактически

отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

педагогических работников - в размере 2500 рублей пропорционально установленной учебной нагрузке (педагогической работе);  
иных работников - в размере 1800 рублей в месяц.

Перечень специалистов, которым производится данная выплата, утверждается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края. Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Применение выплаты за работу в сельской местности при занятости штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы, производится в соответствующем процентном соотношении, устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Размер доплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительного объема работы.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ, производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх оклада 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 оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2) не менее одинарной части оклада сверх оклада 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 оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ в повышенном размере и составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час работы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплата, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективным договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.5. Срок, на который устанавливаются выплаты за дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительного объема работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

3.6. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без учета применения повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке, учебной нагрузке (преподавательской работе), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном

соглашении к трудовому договору) работников.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- 4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

- 1) к окладам руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя организации - по представлению заместителей руководителя организации;
- 2) к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

Стимулирующая надбавка за высокие показатели результативности устанавливается:

- 1) педагогическим работникам за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- 2) педагогическим работникам за разработку и внедрение новых эффективных программ, методов, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применения в работе достигнутых научных, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- 3) работникам руководящего состава организаций, работникам, занимающим должности служащих и другим работникам, при этом основными критериями для установления надбавки являются:
- 3.1.) исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники, иностранных языков и др.);
- 3.2.) выполнение непередвиденных, особо важных и ответственных работ;
- 3.3.) компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества деятельности учреждения.

Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются организацией по согласованию с представительным органом работников организации.

4.1.1.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных организациях следующим работникам:

- 1) педагогическим работникам за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в отделениях, группах - в размере от 10 до 15 процентов пропорционально педагогической нагрузке;
- 2) женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на ясыи (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) - до 30 процентов.

Выплаты за специфику рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

4.1.2.1. педагогическим работникам, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 10 лет	10
3.	От 10 до 20 лет	15
4.	Свыше 20 лет	20

4.1.2.2. работникам руководящего состава организаций и прочим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии соответствующего учреждения

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание:

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает итоги проведенной аттестации, надбавка устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	«Педагог-наставник», «педагог-методист»	25
2.	Высшая категория	20
3.	Первая категория	15

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование «ведущий» и «старший».

Размер выплат – 20 процентов от оклада.

Применение повышающего коэффициента к окладу не обременяет новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.1.3.3. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам организаций, которым присвоены почетное звание, ученая степень в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 процентов от оклада – за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома);

30 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома).

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющих большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение о введении соответствующей нормы принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Педагогическим работникам устанавливается пропорционально учебной нагрузке (преподавательской работе).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4.2. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам организации (в том числе руководителям организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

#### 5. Порядок и условия премирования

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии:

- 1) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) единовременные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации;
- 3) премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель организации. При этом наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующей организации.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Заместителей руководителя организации, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю организации непосредственно.

Руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя организации - по представлению заместителей руководителей организации.

Других работников организации, занятых в структурных подразделениях организации - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

7) другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

5.3. Единовременные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, осуществляются по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Премия выплачивается работникам организации одновременно к отпусковому профессиональному празднику по профилю деятельности организации.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером единовременные премии в связи профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, не ограничены.

5.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организации определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем организации заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Должностной оклад руководителя организации устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 3 размов указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образования организацией дополнительного образования детей, находящейся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, установлен в приложении 3 к настоящему Положению.

6.4. Кратность устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

1) социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

2) объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

3) масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

6.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя

организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этой организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этой организации может быть увеличен в установленном порядке по решению управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится организация, в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации, для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Порядок исчисления соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций размещается на официальном сайте администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края и на официальном сайте учреждения, предпринятый город Сочи не позднее 15 мая года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель организации обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не позднее 25 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование организации, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

В составе информации, предусмотренной пунктом 6.7, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый

адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

6.8. Ежемесячная надбавка за высокие показатели результативности устанавливается руководителям организаций в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя организации.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности является соответствие деятельности руководителя показателям эффективности работы муниципального учреждения, установленного комиссией по оценке результатов деятельности и эффективности работы муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Оценка деятельности руководителя организации осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы муниципального учреждения по итогам отчетного периода (квартал), предшествующего периоду установления надбавки.

Ежемесячная надбавка за высокие показатели результативности устанавливается руководителю организации распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края ежеквартально.

Выплата ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности производится за фактически отработанное время.

Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за высокие показатели результативности издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей организаций, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес председателя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

6.9. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителем и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.10. Руководитель, заместителем руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.11. Руководителю, заместителем руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.12. Премирование руководителей организации производится с учетом результатов деятельности организации (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждений) за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным датам и профессиональным праздникам в пределах фонда оплаты труда организации.

Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя организации, и итоговых оценочных листов, согласованных с курирующим заместителем главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Служебная записка направляется в адрес председателя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

Размеры премирования руководителя организации, порядок и критерии премиальных выплат определяются приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.

Премии руководителям муниципальных учреждений по итогам работы выплачиваются при условии отсутствия в отчетном периоде дисциплинарного взыскания.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам (в том числе руководителю организации, его заместителем и главному бухгалтеру) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации и ее конкретный размер принимает управление культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.



7.2. Ежемесячная заработная плата работников организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда организации выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в вредных или опасных условиях труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

7.3. Определение размеров заработной платы работника организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

7.4. Условия оплаты труда работника организации, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководителю и иным должностным лицам организации несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя организации о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.6. Штатное расписание организации формируется и утверждается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

В штатное расписание учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками организации соответствующих видов работ.

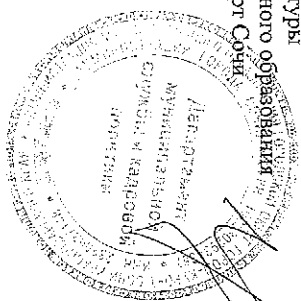
Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учреждением.

По должности служащих (профессий рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

7.7. Руководитель организации имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

7.8. Экономии фонда оплати труда работников расходуются в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Начальник управления культуры администрации муниципального образования городского округ-курорт Сочи Краснодарского края



М.О. Устинова

Приложение 3

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации  
муниципального образования  
городской округ  
город-курорт Сочи  
Краснодарского края  
от 02.04.2024 № 222

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городского округ-курорт Сочи Краснодарского края, по профессиональным квалификационным группам

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования городского округ-курорт Сочи Краснодарского края

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; музейный смотритель; контролер билетов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; сфилер; ассистент; режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера, организатора; помощник режиссера; организатор экскурсий; руководитель кружка; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; культорганизатор; аккомпаниатор.

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Концертмейстер по клавишу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыкавед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного режиссера (художественного руководителя); заведующий труппой; художник; художник-оформитель; художник-постановщик; художник-буфф; художник-прамер; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; 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; концертмейстер; артист; артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра (ансамбля); артист

хора; артист драмы; артист (жужковол) театра жужков; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духовного оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамбли песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбли); артист балета ансамбли песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбли песни и танца, хорового коллектива; артисты, ведущие концерты; артисты - концертные исполнители (всех жанров); кроме артистов-концертных исполнителей вспомогательного состава; библиотечная (главный, ведущий); библиограф (главный, ведущий); методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; редактор (музыкальный редактор); лектор (экскурсовод); ведущий аттракционов; кинооператор; звукооператор; видеооператор; сотрудник службы безопасности; администратор (старший администратор); научный сотрудник музея (главный, старший, младший, ведущий); научный сотрудник библиотеки (главный, старший, младший, ведущий); хранитель фондов; хранитель музейных предметов; специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; инспектор творческого коллектива; методист по научно-просветительской деятельности музея; специалист по организации безопасности музейных предметов; светооператор; артист-конферансе; артист-соплет-инструменталист; ведущий методист; артист разговорного жанра; лектор-музыковед; хореограф.

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии»

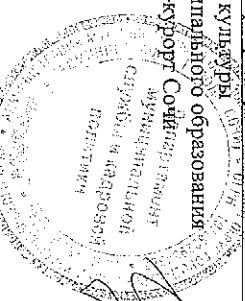
Директор театра (концертного зала, художественного (творческого) коллектива), не обладающего правами юридического лица; ведущий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, службой, производственной мастерской, цехом); ведущий (начальник) другим структурным подразделением; главный администратор; главные: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник, хормейстер; звукорежиссер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; ведущий музыкальной частью; ведущий художественно-постановочной частью; руководитель литературно-драматургической части; режиссер; дирижер; балетмейстер; хормейстер; ведущий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); ведущий отделом (сектором) библиотеки, музея, дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; ведущий передвижной выставки музея; ведущий реставрационной мастерской; главный хранитель фондов; главный хранитель музейных предметов; ведущий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам);

режиссер массовых представлений; режиссер любительского театра (студии); ведущий автоклубом; ведущий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеопленки; художественный руководитель; руководитель литературно-драматургической части; главный редактор; руководитель духовного оркестра.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город Сочи Краснодарского края

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебного вспомогательного персонала первого уровня»	
	Секретарь учебной части
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебного вспомогательного персонала второго уровня»	
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог-организатор; социальный педагог
3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист
4 квалификационный уровень	Преподаватель; старший методист
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	Ведущий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей
2 квалификационный уровень	Ведущий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей

Начальник управления культуры администрации муниципального образования городской округ город Сочи Краснодарского края



М.О. Устинова

Приложение 4

УТВЕРЖДЕН  
 постановлением администрации  
 муниципального образования  
 городской округ  
 город-курорт Сочи  
 Краснодарского края  
 от 02.04.2024 № 202

**ПЕРЕЧЕНЬ**

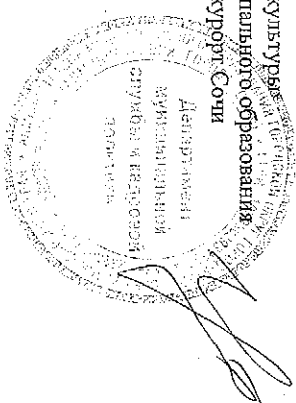
професий рабочих муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	буафор; гример-пастжер; костюмер; осветитель; установщик декораций; монтажник негativa; монтажник позитива; фотомогаекар; фотогаекар; киномеханик; машинист сцени; монтировщик сцени; столяр по изготовлению декораций; фотогаф
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
I квалификационный уровень	механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киностановаки 4 - 5 разрядов ЕТКС; оператор видеоаппаратуры 3 - 5 разрядов ЕТКС; регулировщик плавнино и ролей 2 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и ролей 4 - 8 разрядов ЕТКС; настройщик шиповых инструментов 3 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик органа 4 разряда ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных

2 квалификационный уровень	инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и шиповых инструментов 5 - 8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2 - 5 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС.
3 квалификационный уровень	механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеоаппаратуры 8 разряда ЕТКС.
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Начальник управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

МО. Устинова



## Приложение 5

## УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации  
муниципального образования  
городской округ  
город-курорт Сочи  
Краснодарского края  
от 08.04.2022 № 808

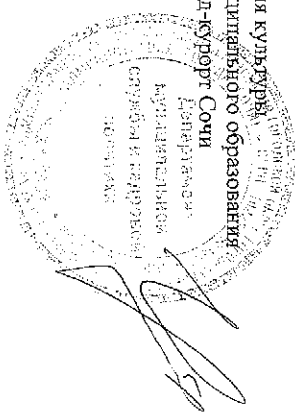
## ПЕРЕЧЕНЬ

общих профессиональных рабочих муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
ПКГ «Общепроцелявые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик; гардеробщик; глянцильщик; дворник; кассир торгового зала; кассир билетный; кастельница; ктадовышка; контролер-кассир; курьер; истопник; машинист (кочетар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор котельной; плотник; подсобный рабочий; приемищик пункта проката; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопакетщик; столяр; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории; фильмопрроверщик; фотооператор; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производными наименованиям «старший» (старший по смене)
ПКГ «Общепроцелявые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик; водитель автомобиля; глянцильщик; контролер-кассир; машинист (кочетар) котельной; оператор котельной; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; фильмопрроверщик; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочетар) котельной; оператор котельной; плотник; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля.
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих

Начальник управления культуры,  
администрация муниципального образования  
городской округ город-курорт Сочи  
Краснодарского края



М.О. Устинова

Приложение 6

УТВЕРЖДЕНЫ  
 постановлением администрации  
 муниципального образования  
 городской округ  
 город-курорт Сочи  
 Краснодарского края  
 от 02.04.2024 № 808

Базовые должностные оклады  
 по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных  
 должностей руководителей, специалистов и служащих  
 муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и  
 образовательных организаций, подведомственных управлению культуры и  
 администрации муниципального образования городской округ город-курорт  
 Сочи Краснодарского края

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Размер оклада, рублей
1	2	3
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный-водитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, табельщик	8365
2	должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8449
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1	администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований)	8616
2	заведующий архивом, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий канцелярией;	8703
квалификационный уровень	должности	1

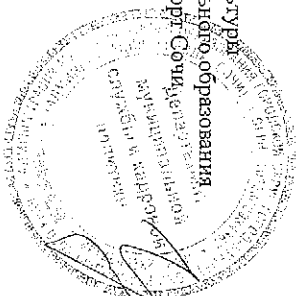
3	начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего	8961
4	мастер участка (включая старшего), механик (парога)	9047
5	начальник гаража, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	9133
3. Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1	бухгалтер (всех наименований), документовед, инженер (всех наименований), менеджер (всех наименований), переводчик, психолог, социолог, специалист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, главный специалист, ведущий специалист, специалист по связям с общественностью, специалист по информационным ресурсам, специалист по закупкам, инженер-протраммист (программист), помощник директора (генерального директора), инженер-электроник (электроник), экономист (всех наименований), художник, норискоусульт	8875

2	квалификационный уровень	должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутриведомственная категория	1 II	8964
3	квалификационный уровень	должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутриведомственная категория	1 I	9053
4	квалификационный уровень	должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1	9142
5	квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера, заместитель руководителя (начальника) службы		9230

4. Общепраселенные должности служащих четвертого уровня				
1	квалификационный уровень	Начальник (руководитель) отдела (службы), руководитель службы охраны труда	отдела	9230
2	квалификационный уровень	главный <*> (диспетчер, механик, энергетик, технолог)	инженер,	9507
3	квалификационный уровень	директор филиала, другого структурного подразделения (начальник, заведующий)	обособленного	9793

<\*> За исключением случаев, когда с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Начальник управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края



М.О. Устинова

Приложение 7

УТВЕРЖДЕН  
постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи  
Краснодарского края  
от 09.04.2024 № 888

Приложение 4  
к положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей в образовательных организациях, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные организации	преподаватели, старшие методисты, методисты, концертмейстеры, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы

Начальник управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

М.О. Устинова