



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 22.01.2022

№ 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 целях совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в соответствии с постановлением главы администрации (Губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», статьей 47 Устава муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить:

- 1) положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 1);
- 2) положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 2);
- 3) перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, по профессиональным квалификационным группам (приложение 3);
- 4) перечень профессий рабочих муниципальных учреждений культуры,

искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 4);

5) перечень общих профессий рабочих муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 5);

6) базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 6);

7) правила размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (приложение 7).

2. Управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (Устинова) довести до сведения работников подведомственных учреждений условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением, в сроки, установленные трудовым законодательством, и обеспечить введение системы оплаты труда.

3. Руководителям муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, осуществлять оплату труда работников в соответствии с настоящим постановлением.

4. Установить, что в случае, если заработная плата работников учреждений по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в данном учреждении и в занимаемой должности произойдет доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда для достижения прежнего уровня заработной платы.

5. Управлению информации и аналитической работы администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (Мурз) опубликовать настоящее постановление в печатных средствах массовой информации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6. Управлению информатизации и связи администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

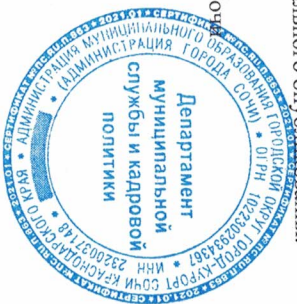
(Дарвиенко) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

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

8. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Глава города Сочи

А.С. Копайтгородский



Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования
городской округ
город-курорт Сочи
Краснодарского края
от 22.01.2022 № 44

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), разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности, качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

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. Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, 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 действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, настоящим Положением.

1.4. 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;
- 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 по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 8) мнения представительного органа работников учреждения.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Учреждение предусматривает в составе расходов на оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанным норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. 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 штатной 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.).

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад, рублей
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6148

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад, рублей
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8360
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9606
4.	Должности руководителей состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10949

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

3) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 2.3-2.5 настоящего Положения.

2.3. 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 об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

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

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Ведущий	0,20
2.	Высшая категория	0,15
3.	Первая категория	0,10
4.	Вторая категория	0,05

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

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий (старший)	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05
6.	Третья категория	0,03

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

2.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за выслугу лет;
- 3) за качество выполняемых работ.

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 заместителем 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.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.7- 2.9 настоящего Положения.

2.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- 1) работникам из числа художественного, артистического персонала учреждения 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 организационно и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	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

2.9. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного или более иностранных языков, в следующих размерах:

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

15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного или более иностранных языков;

20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков;

35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

2.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении 4 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих								
Базовые оклады, рублей								
1	2	3	4	5	6	7	8	
5573	6341	7205	8360	9029	9606	9894	10182	

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.3-3.4 настоящего Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.
При введении нового Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края без ограничения срока действия.

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

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

- 1) за профессиональное мастерство;
- 2) за выслугу лет.

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.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные муниципальными правовыми актами.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.6-3.7 настоящего Положения.

3.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, 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

3.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.10. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих

4.1. Базовые оклады общих профессий рабочих, занимающих должности по профессии, 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 разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5544
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5637
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5731
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5913
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6284

4.2. При установлении условий оплаты труда работников Учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

- 2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.
Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.
Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 4.3 - 4.4 настоящего Положения.
- 4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.
Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.
Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
- 4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.
Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
- 4.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:
 - 1) за профессиональное мастерство;
 - 2) за выслугу лет.

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

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией города Сочи.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 4.6 - 4.7 настоящего Положения.

4.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером указанная надбавка не ограничена.

4.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, 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

4.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.10. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы работников.

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 1 к настоящему Положению.

Кратность устанавливается управлением 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.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового 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, утверждаемый управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителем руководителя учреждения и главному бухгалтеру - руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период в соответствии с установленными приказами управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края показателями эффективности работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, в том числе выплаты за счет экономии фонда оплаты труда учреждения, устанавливаются правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки (ходатайства) начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает начальник управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края по согласованию с курирующим заместителем главы города Сочи на основании письменного заявления руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Выплаты премии руководителю учреждения устанавливаются правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки (ходатайства) начальника управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

5.5. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также условия премирования) определяются по согласованию сторон трудового договора.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. 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. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Сочи, утвержденным администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, 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 специфику работы в отдельных учреждениях культуры, искусства и кинематографии;
- 4) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
- 7.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Минимальный размер выплат - 4 процента от оклада.
- Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.
- 7.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.
- Размер выплаты - 25 процентов от оклада.
- Перечень специалистов, которым производится эта 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.
- 7.4. Выплата за специфику работы устанавливается:
- 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;
 - 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.

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.5. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за каждый час работы.

7.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. 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.

7.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

7.9. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.10. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

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

8. Порядок и условия премирования

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образованиях города Сочи, утвержденных администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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:

заместителей руководителей учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения; – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения; – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

8.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 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, полугодие, 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.

8.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере от 1 до 5 окладов при:

- 1) поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой администрации (губернатором) Краснодарского края, Главой муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;
- 2) присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- 3) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- 4) награждения Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Краснодарского края.

8.4. 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.

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- 1) интенсивность и напряженность работы;
- 2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- 3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

Максимальным размером премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица 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.

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 произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3. 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.п.) в соответствии с уставом учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), 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 штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

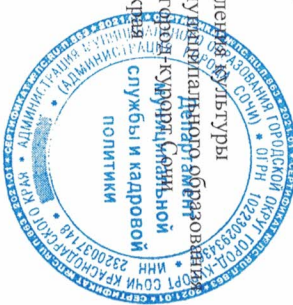
Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учреждением.

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 ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

9.4. 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.

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

Начальник управления культуры администрации городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края
Министерства культуры Краснодарского края
службы и кадровой политики



М.О. Устинова

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

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы
для определения размера должностного оклада руководителя муниципального
учреждения культуры, подведомственного управлению культуры
администрации муниципального образования городской округ город-курорт
Сочи Краснодарского края

1. Настоящий 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 (далее - курорт Сочи Краснодарского края (далее - Порядок), устанавливает правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - руководитель, учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

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

а) социальной значимости учреждения или общественной значимости администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края с учетом:

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

б) объема и качества оказываемых учреждением муниципальных услуг;

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

4. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и оклад которого устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств, краевых средств, направленных на выплату стимулирующих денежных выплат работникам, установленных постановлением администрации города Сочи, средств от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования

численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании таблицы учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, пункт 10 настоящего Порядка.

Начальник управления культуры
Администрации муниципального образования
городской округ Курорт Сочи Краснодарского края
Службы и кадровой
помощники



М.О. Устинова

ПОЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
городской округ
город-курорт Сочи
Краснодарского края
от 20.01.2022 № 77

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 управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение, организация), 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.

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 Краснодарского края (приложение 3 к настоящему Положению).

1.3. Система оплаты труда работников организаций, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплата компенсационного коэффициента к окладам (должностным окладам), выплата компенсационного коэффициента к окладам (должностным окладам), оценка эффективности характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организацией устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.4. 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 по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 8) мнения представительного органа работников организации.

1.5. 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.

1.6. Ежемесячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Организация предусматривает в составе расходов на оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым

кодексом Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения 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, выплата 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 организацией 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 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).

1.9. 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. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителей организаций и их заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного характера

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5544
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6284
3.	Должности педагогических работников	8068
4.	Должности руководителей структурных подразделений	8500

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений организаций рекомендуются устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих подразделений.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час работы определяются организацией самостоятельно.

2.2. 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 в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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», других работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 3) персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.4. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работников на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников организаций приведены в пунктах 2.6 - 2.8 настоящего Положения.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимаются руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Высшая категория	0,20
2.	Первая категория	0,15
3.	Вторая категория	0,10

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

2.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование «ведущий» и «старший».

Размер повышающего коэффициента - 0,2.

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

2.8. 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 об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не

образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.9. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- 1) стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- 2) стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы;
- 3) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.10. Установление стимулирующей надбавки 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:

к окладам руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей организации, – по представлению заместителей руководителей организации;

к окладам других работников, занятых в структурных подразделениях организации, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения организации.

2.11. Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.12 - 2.14 настоящего Положения.

2.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	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

2.13. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам организаций, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации

(далее - ВАК РФ) о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный»; 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуются устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих большее значение.

2.14. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам:

- 1) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
 - 2) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применения в работе достигнутых научных, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
 - 3) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
 - 4) за сложность и напряженность выполняемой работы;
 - 5) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
- Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Размер надбавки - до 200 процентов от оклада.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 (одного) квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.15. С учетом условий труда работникам организаций, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей организаций и их заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.16. Работникам, занимающим указанные должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.17. Работникам, занимающим указанные должности, могут выплачиваться другие виды выплат, установленные исполнительно-распорядительным органом города Сочи.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении 4 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные размеры окладов, рублей							
5573	6341	7205	8360	9029	9606	9864	10182

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающего коэффициента следующего вида:

персональный повышающий коэффициент.

3.3. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

3.5. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.6 - 3.7 настоящего Положения.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

3.7. При введении нового положения об оплате и стимулировании труда работников организаций повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим организации, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли культуры города Сочи края без ограничения срока действия.

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

3.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

- 1) за профессиональное мастерство;
- 2) за выслугу лет.

3.9. Установление стимулирующей надбавки 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.

3.10. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.11 - 3.13 настоящего Положения.

3.11. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, 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

3.13. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.14. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.15. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные исполнительно-распорядительным органом города Сочи.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих

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

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5544
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5637
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5731
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5913
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6284

4.2. При установлении условий оплаты труда работников организации могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 4.3 - 4.4 настоящего Положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

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

4.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

- 1) за профессиональное мастерство;
- 2) за выслугу лет.

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

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией города Сочи.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 4.6 - 4.7 настоящего Положения.

4.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером указанная надбавка не ограничена.

4.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, 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

4.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.10. Работникам рабочих профессий могут выплачиваться другие виды выплат, установленные администрацией муниципального образования городского округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

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

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

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Кратность устанавливается управлением 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.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этой организации устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной 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.

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 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации ежеквартально устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации, заместителем руководителя организации и главному бухгалтеру - руководителем организации в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

5.3. С учетом условий труда руководителем организации, его заместителем и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.4. Премиирование руководителя организации производится с учетом результатов деятельности (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Критерии оценки эффективности деятельности муниципального учреждения и их контрольные значения для установления премиальных выплат руководителям муниципальных учреждений по итогам работы ежегодно утверждаются приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Премии руководителям муниципальных учреждений выплачиваются при условии достижения всех контрольных значений критериев оценки эффективности работы муниципальных учреждений.

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

Премии руководителям муниципальных учреждений по итогам работы выплачиваются согласно протоколу комиссии по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, о премировании (с показателями деятельности муниципального учреждения за отчетный период) направляется в управление культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Премиирование руководителя муниципального учреждения по итогам работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников

муниципального учреждения.

Премия руководителем муниципального учреждения за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается согласно протоколу комиссии по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

5.5. Размеры премирования руководителя организации, порядок и критерии премиальных выплат ежеквартально устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

5.6. Заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

6.1. По решению руководителя организации на срок до 1 (одного) года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющих большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признания в данной сфере деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

6.2. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 (одного) года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников организации.

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. 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. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Сочи, утвержденным администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, 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 работу в условиях с разложением рабочего дня на части;
- з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Минимальный размер выплат – 4 процента от оклада.

7.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам организации, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты – 25 процентов от оклада. Перечень специалистов, которым производится указанная 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.

7.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада за час работы работника. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднесуточное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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.

7.8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разложением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

7.9. Выплаты пропорционально объему педагогической нагрузки, и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера.

8. Порядок и условия премирования

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Сочи, утвержденным администрацией муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

8.2. 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.

8.3. В организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

8.4. Премии могут осуществляться 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 руководителей организации, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю организации непосредственно;

руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя организации, – по представлению заместителей руководителей организации.

Других работников организации, занятых в структурных подразделениях

организации, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

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

8.6. 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 организации;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

8.7. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

8.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке 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.

8.9. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 3 окладов при:

1) поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования городского округ город-курорт Сочи Краснодарского края;

2) присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

3) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

4) награждения Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края.

8.10. 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.

8.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы

выплачивается работникам одновременно.

8.12. При премировании учитываются:

1) интенсивность и напряженность работы;

2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и индиза организации среди населения.

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

Максимальным размером премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица 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.

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.

9.2. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3. Штатное расписание организации формируется и утверждается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования городского 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 организации.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), 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 штаты организации могут вводиться должности, включенные в ПКТ должности 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 учредителем.

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

9.4. 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.

9.5. Экономика фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утвержденным руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

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



М.О. Устинова

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных управлению
культуры администрации
муниципального образования
городской округ
город-курорт Сочи
Краснодарского края

ПОРЯДОК

исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образований
образовательных организаций дополнительного образования детей,
находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального
образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Месчная заработная плата педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - организация), состоит из оклада, который определяется путем умножения ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю (по соответствию с настоящим Положением, на фактически полученного производного на тарификационному списку) и деления полученного производного на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, выплата стимулирующего и компенсационного характера.

В таком же порядке определяется месчная заработная плата:

а) педагогическим работникам за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемому на условиях совместительства;

б) педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

2. На начало учебного года по согласованию с управлением культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края организация составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы.

Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение учебного года при изменении огдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке работников.

Форма тарификационного списка работников утверждается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской

округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Зарботная плата педагогическим работникам рассчитывается пропорционально фактически отработанной нагрузке.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Летам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул оплата за это время не производится.

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



М.О. Устинова

Приложение 2

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

Порядок и условия

почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных образований организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников муниципальных образований организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, применяется при оплате:

а) часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) при оплате часов педагогической работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, устанавливаются организацией самостоятельно в положении об оплате и стимулировании труда работников.

3. Часы учебной практики (пленера) учащихся детских художественных школ и школ искусств, имеющих художественные отделения, проводимые преподавателем в соответствии с учебным планом организации, включаются в учебную нагрузку преподавателя.

Часы пленера, выданные преподавателем сверх установленной ему учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно как разница между фактически выданными часами и часами основной учебной нагрузки.

Расчет часов пленера для отражения в тарификационном списке педагогических работников производится в следующем порядке:

№ п/п	Наименование операции	Пример
1.	Определение общего количества групп, проходящих пленер	10 гр.
2.	Определение количества единиц преподавателей, проводящих пленер	6 ед.
3.	Определение общего количества часов путем умножения нормы часов пленера (56 часов за 2 недели) на количество групп	56 час. * 10 гр. = 560 час.
4.	Определение количества часов, из расчета которых будет формироваться фонд оплаты труда преподавателей: 1) необходимо определить количество часов пленера, которые не будут оплачиваться (умножить количество единиц преподавателей, проводящих пленер, на среднее количество	12 - количество часов в неделю на старший класс; 7 - количество часов в неделю на младший класс. Количество старших (младших) часов за две недели на один класс: 12 час. * 2 нед. = 24 час. (7 час. * 2 нед. = 14 час.) 13 ед. * 24 час. = 312 час. (13 ед. * 14 час. = 182 час.)

№ п/п	Наименование операции	Пример
5.	Определение стоимости одного часа путем деления размера должностного оклада преподавателя на норму часов преподавательской нагрузки в месяц в зависимости от того, в каких группах проводится пленер (старшие - 72 часа, младшие - 96 часов)	Старшие: 8068 руб./18 час. * 4 нед. = 112,06 руб. Младшие: 8068 руб./24 час. * 4 нед. = 84,04 руб.
6.	Определение фонда оплаты труда за проведение учебной практики пленера на год	248 * 112,06 = 27790,88 руб. 378 * 84,04 = 31767,12 руб.

Если в организации планируются младшие и старшие группы пленера, то данный расчет производится отдельно для младших и старших групп.

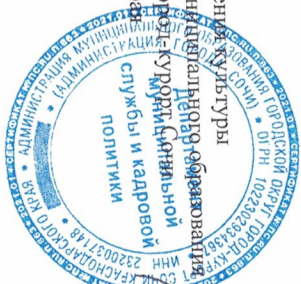
Расчет часов пленера для оплаты педагогической работы преподавателя производится по каждому преподавателю отдельно в следующем порядке:

№ п/п	Наименование операции	Пример
1.	Определение количества групп у преподавателя	2 группы
2.	Определение ставки преподавателя за норму преподавательской работы	8068 руб.
3.	Определение нагрузки преподавателя по тарификации за две недели	15 (старших/младших) час. в неделю 15 * 2 = 30 час. за 2 недели
4.	Определение общего количества часов пленера у данного преподавателя	56 час. * 2 группы = 112 час.
5.	Определение количества часов, которые необходимо оплатить преподавателю	112 час. - 30 час. = 82 час.

№ п/п	Наименование операции	Пример
6.	Определение стоимости одного часа пленера	Старшие: 8068/(18 * 4) = 112,06 руб. (Младшие: 8068/(24 * 4) = 84,04 руб.)
7.	Определение заработной платы преподавателя путем умножения суммы часов, полученной в пункте 5 настоящей таблицы, на стоимость одного часа	Старшие: 82 час. * 112,06 = 9188,92 руб. (Младшие: 82 час. * 84,04 = 6891,28 руб.)

Расчет часов пленера организация производит с учетом увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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



М.О. Устинова

Приложение 3

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

Порядок

исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации дополнительного образования детей, находящейся в ведении управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Настоящий Порядок исчисления размера средней заработной платы 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 (далее - Порядок), устанавливает правила исчисления средней заработной платы 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 (далее - руководитель, организация).

2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников организаций (без руководителя), с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности не более 4 за отчетный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения.

5. При расчете средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации независимо от финансовых источников средств, направляемых на выплату иных исключенным федеральных средств, направленных на выплату иных стимулирующих денежных выплат работникам, установленных постановлениями администрации города Сочи, средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

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

7. Средняя заработная плата работников организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

8. При определении среднемесячной численности работников организации учитываются среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников организации, работающих на

условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации, фактически работающие на основании таблицы учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

10. Работники организации, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

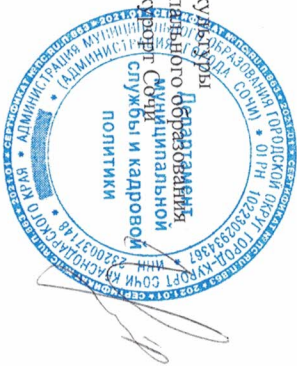
1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком, определенным среднемесячной численности работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Начальник управления культуры
г.о. Сочи
администрации муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи
Службы и кадрового
политики

М.О. Устинова



Приложение 3

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
муниципального образования
городской округ
город-курорт Сочи

Краснодарского края

от 20.01.2022 № 34

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

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

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

Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор
по технике речи; суфлер; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера,
хормейстера, органиста; помощник режиссера; организатор экскурсии;
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;
распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель
музыкальной части дискотеки; культурный организатор; аккомпаниатор; артист
оркестра (ансамбля).

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

Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед
(музыкавед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного
режиссера (художественного руководителя); заведующий группой; художник;
художник-оформитель; художник-постановщик; художник-бутафор; художник-
пример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор;
художник по свету; художник-модельер театрального костюма; костюмер;
художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-
художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор
художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор

по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер;
концертмейстер; артист; артист-вокалист (солист); артист балета; артист
оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист
симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров,
оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамбля песни и танца,
артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца,
танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового
коллектива; артисты, ведущие концерты; артисты-концертные исполнители
(всех жанров), кроме артистов-концертных исполнителей вспомогательного
состава; главный библиотечкар; главный библиограф; библиотечкар;
библиограф; методист; редактор; лектор (экскурсовод); заведующий
аттракционом; 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 фольклору; специалист по
объектам культурного наследия; специалист по фотоклору; специалист по
жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по
составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской
документации; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности,
художественный руководитель, инспектор творческого коллектива.

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; главный инженер;
заведующий (начальник) структурным подразделением по основной
деятельности (отделом, службой, производственной мастерской, цехом);
заведующий (начальник) другим структурным подразделением; главный
администратор; главные: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник,
хормейстер, звукорежиссер; режиссер-постановщик; балетмейстер-
постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-
постановочной частью; руководитель литературно-драматургической части;
режиссер; дирижер; балетмейстер; хормейстер; заведующий филиалом
библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий отделом
(сектором) библиотеки, музея, дома (дворца) культуры, научно-методического
центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и
других аналогичных учреждений; заведующий передвижной выставки музея;
заведующий реставрационной мастерской; главный хранитель фондов; главный
хранитель музейных предметов; заведующий художественно-оформительской
мастерской; руководитель клубного формирования искусства, клуба по
объединения, студии, коллектива самостоятельного искусства, клуба по
интересам); режиссер массовых представлений; режиссер любительского театра
(студии); заведующий автоклубом; заведующий отделением (пунктом) по
прокачу кино- и видеофильмов.

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

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-воспитательного персонала первого уровня»

Секретарь учебной части.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Диспетчер образовательной организации.

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

Музыкальный руководитель;

инструктор-методист; концертмейстер;

педагог-организатор; социальный педагог; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; преподаватель; старший методист.

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

Заведующий (начальник)

структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий (начальник) особыми структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий (начальник) программой

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



М.О. Устинова

Приложение 4

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального образования
городской округ
город-курорт Сочи
Краснодарского края

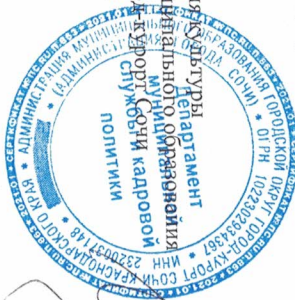
от 20.01.2022 № 74

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Бутафор; бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок; видеотекарь; водитель; автобусов, имеющих 1 класс и занятый перевозкой учащихся профессиональных художественных колледжников; автобусов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку хулюжественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой учащихся и студентов; пример-настижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением проретных и особо сложных драпировщик; закройщик; закройщик, занятый изготовлением эскизам; исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам; изготовитель ировых кукол; костюмер; киномеханик; макетчик театрально-постановочных макетов; макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок; монтировщик сцены; машинист сцены; машинист сцены, возглавляющий монтажно-монтажную часть с численностью рабочих мест более 10 человек; механик монтажно-монтажную часть с численностью рабочих мест более 10 человек; механик по обслуживанию звуковой техники; механик по обслуживанию съемочной кинологического оборудования; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры; методист головных уборов; монтажник негатива; монтажник позитива; монтажник сцены; настройщик духовых инструментов; настройщик пианино и роялей; настройщик-регулирующий смычковых инструментов; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; настройщик органа; обувщик по ремонту сенической обуви; обувщик по индивидуальной пошиву обуви; оператор видеокапсы; оператор пульта управления киностановки; осветитель; осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях,

пирковых представлениях, концертных программ, отбор и установку средств операторского освещения; пастижер; пиротехник; портной; переплетчик; занятый переплетением особо ценных и особо важных документов; регулировщик пианино и роялей; регулировщик язычковых инструментов; реставратор духовых инструментов; реставратор клавишных инструментов; реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов; реставратор смычковых и щипковых инструментов; реставратор-ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей; реставратор-ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов; реставратор ударных инструментов; реставратор язычковых инструментов; реставратор фильмокопий; столяр по изготовлению декораций; столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород; таксидермист; укладчик диагностивных фильмов; установщик декораций; униформист; фильмотекарь; фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с усажающими текстами; фототекарь; формирующий головных уборов; швея; художник-фотограф.



М.О. Устинова

Приложение 5

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального образования
городского округа
Краснодарского края
от 20.01.2022 № 77

ПЕРЕЧЕНЬ

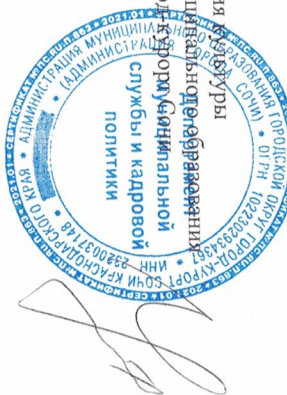
общих профессиональных рабочих муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1	1. Общие профессии рабочих первого уровня
квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик; гардеробщик; глянцильщик; грузчик; дворник; жестянщик; кассир билетный; касетянша; киномеханик; кладовщик; контролер-кассир; курьер; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; моторист (машинист); оператор справочного и информационного материала; оператор видеозаписи; оператор котельной; переплетчик документов; плотник; подсобный рабочий; приемщик заказов; приемщик пункта проката; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопирщик; столяр; слесарь-электромонтажник; столяр (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроявщик; фотограф; фотооператор; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
2	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочего уровня	
1	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик; водитель автомобиля; гладильщик; киномеханик; контролер-кассир; машинист (кочегар) котельной; моторист (машинист); оператор видеозаписи; оператор котельной; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контролю-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электроборудования; столяр; слесарь-электромонтажник; токарь; фильмопрроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электроварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электроборудования

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
2	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, киномеханик; машинист (кочегар) котельной; оператор видеозаписи; оператор котельной; плотник; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контролю-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; фотограф; электромонтер по ремонту и обслуживанию электроборудования
3	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля.
4	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные и (особо) высококвалифицированных рабочих

Начальник управления
Администрации муниципальной
городской округ город
Краснодарского края



М.О. Устинова

Приложение 6

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации
муниципального образования
городской округ
город-курорт Сочи
Краснодарского края
от 20.01.2022 № 77

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общетраславые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 5453 рубля		
1 квалификационный уровень	агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, кассир, копировщик, маркировщик, машинистка, секретарь-машинистка, статистка, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 группы, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02

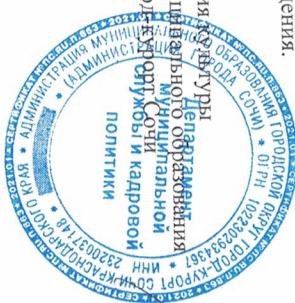
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
2. Общетраславые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 5544 рубля		
1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований)	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,04
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутриведомственная категория	0,07
4 квалификационный уровень	мастер участка (включая старшего), механик (паражка) служащих 1 группы, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,13
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник смены (участка), начальник пека (участка) (заведующий) мастерской, начальник участка	0,15
		0,17
		0,15
		0,2

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
3. Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 6100 рублей		
1	бухгалтер, инженер (всех наименований), менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник, экономист (всех наименований), бухгалтер-ревизор, инженер (всех наименований), менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник, экономист (всех наименований), бухгалтер, инженер (всех наименований), менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник, экономист (всех наименований), бухгалтер-ревизор, инженер (всех наименований), менеджер (всех наименований)	0,00
2	должности служащих квалификационного уровня, по которым устанавливается категория	0,07
3	должности служащих квалификационного уровня, по которым устанавливается категория	0,1
4	должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий»	0,2
5	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4. Общепромышленные должности служащих четвертого уровня		
Базовый должностной оклад - 8316 рублей		
1	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	0,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
2	главный <*> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог), директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,1
3	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

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

Начальник управления службы по обеспечению администрации муниципальной администрации городского округа город Копейск Челябинской области



М.О. Устинова

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением администрации
муниципального образования
городской округ город-курорт
Сочи Краснодарского края
от 20.01.2022 № 37

Правила

размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Настоящие Правила устанавливают порядок разрешения информации о расчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края и представления указанных лицами данной информации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Информация, указанная в пункте 1 настоящих правил, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте соответствующего Учреждения не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

3. В составе информации, подлежащей размещению в сети «Интернет», указывается полное наименование муниципального образования, Учреждения, подведомственного управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, образованная должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

4. В составе информации, предусмотренной пунктом 1 настоящих Правил, 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 категории служебной тайны или сведениям конфиденциального характера.

Начальник управления культуры администрации городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края



М.О. Устинова