



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА АЗОВА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 06.12.2024 № 207

г. Азов

#### **О внесении изменений в постановление Администрации города Азова от 22.07.2024 № 574**

В целях совершенствования механизма оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры г. Азова, Администрация города Азова **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в приложения № № 1, 2 к постановлению Администрации города Азова от 22.07.2024 № 574 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры г. Азова» изменения согласно приложениям № № 1, 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2024.

3. Направить настоящее постановление в Правительство Ростовской области для включения в регистр муниципальных нормативных правовых актов Ростовской области.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам - директора Департамента социального развития г. Азова

Глава города Азова

Д.Ю. Устименко

Приложение № 1  
к постановлению  
Администрации  
города Азова  
от 06.12.2024 № 207

«Приложение № 1  
к постановлению  
Администрации  
города Азова  
от 22.07.2024 № 574

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных  
учреждений культуры г. Азова

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры г. Азова (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Азова от 20.05.2016 № 820 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Азова» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее – муниципальные учреждения)
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

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

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным

работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы по профессиям рабочих устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) далее - ПКГ.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

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

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

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

## Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов <b>вспомогательного</b> состава»	9040	артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; музейный смотритель; контролер билетов
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии <b>среднего звена</b> »		культурорганизатор; аккомпаниатор; суфлер, репетитор по технике речи; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера;
без категории	10973	
2-я категория	11493	
1-я категория	12062	
	11493	заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии <b>ведущего звена</b> »		концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; художник-оформитель; дизайнер; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных
без категории	12062	
2-я категория	12550	
1-я категория	13076	
ведущий	13953	
высшая категория	14643	
ведущий мастер сцены	14720	

1	2	3
		<p>инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; звукооператор; монтажер; специалист по учетно-хранительской документации;</p>

1	2	3
		специалист экспозиционного и выставочного отдела; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы
	14720	помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; главный библиотекарь; главный библиограф.
ПКГ «Должности <b>руководящего</b> состава учреждений культуры искусства и кинематографии» без категории 2-я категория 1-я категория Высшая категория	14643 15382 16151 17765	режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка.
	17765	главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий информационно-компьютерным центром; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором)

1	2	3
		дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской

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

Таблица № 2

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы, (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	6787	бутафор; костюмер; реквизитор; установщик декораций; машинист сцены; монтировщик сцены; осветитель; маляр по отделке декораций; столяр по изготовлению декораций.
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		

1	2	3
1-й квалификационный уровень 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	7203 7623 8059 8520	регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4 – 8 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС
4-й квалификационный уровень	10477	профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

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

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

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

1	2	3
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	5849	агент рекламный; делопроизводитель; кассир; секретарь
2-й квалификационный уровень	6132	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
1-й квалификационный уровень	6438	администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник; специалист по работе с молодежью
2-й квалификационный уровень	6762	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством, специалист по административно-хозяйственному обеспечению. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	7101	начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	7436	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

1	2	3
<p>5-й квалификационный уровень</p> <p>I – III группы по оплате труда руководителей</p> <p>IV – V группы по оплате труда руководителей</p>	<p>9477</p> <p>9029</p>	<p>начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской</p>
<p>1-й квалификационный уровень</p>	<p>7436</p>	<p>аналитик; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер по рекламе; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; юрисконсульт, инспектор фонда</p>
<p>2-й квалификационный уровень</p>	<p>7804</p>	<p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</p>
<p>3-й квалификационный уровень</p>	<p>8192</p>	<p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</p>
<p>4-й квалификационный уровень</p>	<p>8600</p>	<p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>
<p>5-й квалификационный уровень</p>	<p>9029</p>	<p>главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;</p>

1	2	3
		заместитель главного бухгалтера
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень I – III группы по оплате труда руководителей IV – V группы по оплате труда руководителей	9956  9477	начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; начальник юридического отдела, начальник технического отдела, начальник отдела маркетинга, начальник отдела по связям с общественностью
2-й квалификационный уровень	10453	*главный (аналитик; энергетик; механик)
3-й квалификационный уровень	10974	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

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

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

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень		Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено
1-й квалификационный	4809	

1		2	3
разряд 2-й	квалификационный	5088	присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор; кассир билетный; переплетчик документов
разряд 3-й	квалификационный	5385	
2-й уровень	квалификационный	Ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			
1-й уровень	квалификационный		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ
4-й разряд	квалификационный	5717	
5-й разряд	квалификационный	6048	

1		2	3
			и профессий рабочих; водитель автомобиля
2-й квалификационный уровень			наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоением 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
6-й квалификационный разряд	6396		
7-й квалификационный разряд	6762		
3-й квалификационный уровень		7159	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

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

Таблица № 5

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

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)
1	2
Методист, специалист по охране труда; специалист в сфере закупок, специалист по защите информации	9372

1	2
аранжировщик; менеджер по культурно-массовому досугу;	
без категории	11493
2-я категория	12062
1-я категория	12657
ведущий	13288
методист централизованной библиотечной системы; специалист по массовой консервации библиотечных фондов; библиотекарь-каталогизатор	
без категории	12062
2-я категория	12657
1-я категория	13288
ведущий	13953
ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы; управляющий творческим коллективом	15382
главный администратор, главный инженер, сотрудник службы безопасности, главный энергетик, главный экономист	16959
заведующий библиотекой;	17765
заведующий Детской библиотекой	
главный режиссер	17765
художественный руководитель КДУ	18645

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

Таблица № 6

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

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)

1	2	3
закройщик; макетчик	1-й квалификационный разряд	7214
театрально- постановочных макетов;	2-й квалификационный разряд	7631
переплетчик; переплетчик особо ценных книг,	3-й квалификационный разряд	8078
рукописей и документов;	4-й квалификационный разряд	8576
реставратор; реставратор архивных и библиотечных	5-й квалификационный разряд	9074
материалов; плотник;	6-й квалификационный разряд	9593
подсобный рабочий;	7-й квалификационный разряд	10141
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	8-й квалификационный разряд	10739
зданий; слесарь- ремонтник; слесарь- сантехник; слесарь- электрик по ремонту электрооборудования;		
слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования;		
столяр; электромеханик;		
электромонтер;		
электромонтер охранно- пожарной сигнализации;		
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		

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

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах, абсолютном размере или в форме повышающего коэффициента, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

4.2. В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах, абсолютном размере или в форме повышающего коэффициента.

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

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

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

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

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

- руководителю муниципального учреждения – Департаментом социального развития г. Азова;

- работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;

- заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 - 30 процентов от размера выплаты за

качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.5. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях. Размеры выплаты за выслугу лет:

- от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

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

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

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

4.6.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- перевыполнение норм нагрузки;
- участие в федеральных и региональных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.6.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере, в пределах фонда оплаты труда.

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

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

4.8. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

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

- выплаты за классность водителям автомобилей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблица № 7

Размер минимального должностного оклада руководителя  
муниципального учреждения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Учреждения культуры I и II группы по оплате труда руководителей.	28612
2.	Учреждения культуры III и IV группы по оплате труда.	26014

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

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

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

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

5.7. Руководителям муниципальных учреждений культуры, их заместителям и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера за

интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются по решению Департамента социального развития г. Азова, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности, утвержденных приказом Департамента социального развития г. Азова. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается приказом руководителя учреждения культуры в соответствии с Разделом 4 настоящего положения.

5.8. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения дохода руководителя муниципального учреждения

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

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

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

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

## Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

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

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения Муниципального бюджетного учреждения культуры «Азовская городская Централизованная библиотечная система» к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование показателей	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Среднегодовое количество пользователей (тыс. человек)	свыше 75,0	от 50,0 до 75,0	от 25,0 до 50,0	от 10,0 до 25,0
2.	Среднегодовое количество выданных документов (тыс. экземпляров)	свыше 1500,0	от 1050,0 до 1500,0	от 525,0 до 1050,0	от 210,0 до 525,0

**Примечания:**

1. Объемные показатели распространяются на библиотеки, библиотечные объединения (далее - библиотека), подведомственные Департаменту социального развития г. Азова.

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

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

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

5. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Департаментом социального развития г. Азова на основании статистических и других официальных документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы библиотеки.

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

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

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

№ п/п	Наименование показателей	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований:				
	клубные учреждения городов с населением менее 1 млн. человек	свыше 50	26-50	15-25	до 15
2.	Количество досуговых объектов в клубных учреждениях				

клубные учреждения городов с населением менее 1 млн. человек	свыше 15	10-15	5-9	до 4
--	----------	-------	-----	------

Примечания:

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

К досуговым объектам относятся: хореографические классы, большие и малые концертные залы, актовые залы, репетиционные залы и комнаты, киноустановки, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; помещения для обрядов и ритуалов; зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются Департаментом социального развития г. Азова.

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

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

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

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

- деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

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

6.1.3. Музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации:

I группа - филармония, концертные организации, имеющие в своем составе филармонические коллективы (симфонические оркестры, камерные

оркестры, ансамбли песни и танца, танцевальные и хоровые коллективы, оркестры народных инструментов, духовые оркестры), концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью более 2500 мест, музыкальные и танцевальные коллективы, получившие общегосударственное (всероссийское) признание;

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

III группа концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью до 1000 мест.

6.2. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

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

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

6.3. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения – Департаментом социального развития г. Азова.

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

Управляющий делами  
администрации

И.Н. Дзюба

Приложение № 2  
к постановлению  
Администрации  
города Азова  
от 06.12.2024 № 207

«Приложение № 2  
к постановлению  
Администрации  
города Азова  
от 22.07.2024 № 574

## ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

- руководитель учреждения (директор, художественный руководитель);
- заместитель руководителя учреждения;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- главный (инженер, механик, экономист, энергетик);
- заведующий библиотекой;
- заведующий Детской библиотекой;
- заведующий информационно-компьютерным центром;
- заведующий билетными кассами;
- заведующий канцелярией;
- заведующий мастерской;
- заведующий складом;
- заведующий хозяйством;
- специалист по административно-хозяйственному обеспечению;
- начальник (заведующий) отдела (мастерской, сектора, службы);
- заместитель начальника (заведующего) отдела (мастерской, сектора, службы);
- инженер;
- инженер по ремонту;
- инженер-программист (программист);
- инженер-электроник (электроник);
- инженер-энергетик (энергетик);
- специалист по охране труда;
- специалист в сфере закупок;
- инспектор по кадрам;
- специалист по кадрам;
- секретарь;

секретарь руководителя;  
секретарь-машинистка;  
делопроизводитель;  
документовед;  
бухгалтер;  
бухгалтер-ревизор;  
экономист;  
экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;  
экономист по договорной и претензионной работе;  
экономист по материально-техническому снабжению;  
экономист по планированию;  
юрисконсульт.

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

Управляющий делами  
администрации

И.Н. Дзюба