



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КУРСКА  
Курской области

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«13» сентября 2024 г.

№ 495

**Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и туризма города Курска**

В соответствии с постановлением Администрации Курской области от 29.06.2017 № 523-па «Об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Курской области» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и туризма города Курска, согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

1.2. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры и искусства, подведомственного комитету культуры и туризма города Курска, согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

1.3. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры и искусства, подведомственного комитету культуры и туризма города Курска, согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

2. Комитету культуры и туризма города Курска (Мазаева И.А.) провести необходимую работу по приведению в подведомственных муниципальных бюджетных учреждениях культуры и искусства системы оплаты труда работников, предусмотренной пунктом 1 настоящего постановления,

в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, предусмотренных в бюджете города Курска на содержание указанных учреждений.

3. Признать утратившими силу:

постановление Администрации города Курска от 29 декабря 2017 года № 3432 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры города Курска»;

постановление Администрации города Курска от 15 ноября 2018 года № 2617 «О внесении изменений в постановление Администрации города Курска от 29 декабря 2017 года № 3432»;

постановление Администрации города Курска от 22 апреля 2019 года № 775 «О внесении изменений в постановление Администрации города Курска от 29 декабря 2017 года № 3432 (в ред. от 15.11.2018 № 2617)»;

постановление Администрации города Курска от 06 сентября 2023 года № 501 «О внесении изменений в постановление Администрации города Курска от 29 декабря 2017 года № 3432».

4. Комитету документационного, ресурсного обеспечения и автоматизации систем управления Администрации города Курска (Калинина И.В.) обеспечить направление текста настоящего постановления в газету «Городские известия» и размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Курска и в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Управлению информации и печати Администрации города Курска (Бочарова Н.Е.) обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Городские известия».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Курска Беленькова В.В.

7. Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2024 года.

Глава города Курска

И. Куцак

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации города Курска  
от «13» сентября 2024 года  
№ 495

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных бюджетных**  
**учреждений культуры и искусства, подведомственных**  
**комитету культуры и туризма города Курска**

**I. Общие положения**

1. Настоящее примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Курской области от 29.06.2017 № 523-па «Об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Курской области» и включает в себя:

    рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

    наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

    рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, наименование и условия осуществления выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

    условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, находящихся в ведении комитета культуры и туризма города Курска, по видам экономической деятельности: «Деятельность учреждений культуры и искусства», «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность библиотек и архивов», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов», «Деятельность по предоставлению туристических информационных услуг», «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая» (далее - учреждение), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, Курской области и города Курска, содержащими нормы трудового законодательства, а также настоящим Положением.

3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

г) наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера;

д) примерных положений по оплате труда работников по видам экономической деятельности, утвержденных Администрацией города Курска;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников;

з) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета города Курска на обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, составляет до 30 процентов общего объема средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

6. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера),

выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с комитетом культуры и туризма города Курска и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих устанавливаются размеры окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

ПКГ работников культуры и искусства, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

ПКГ руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»;

ПКГ других отраслей, необходимые для выполнения целей и задач, определенных Уставом учреждения, и выполнения муниципального задания с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются также на основе профессиональных стандартов в соответствии с приказами Минтруда России от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем», от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

11. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений учреждения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

12. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

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.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 13 - 15 настоящего Положения.

13. 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. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 5,0.

Выпускникам образовательных организаций в сфере культуры, окончившим их с отличием, поступившим на работу в муниципальные учреждения, подведомственные комитету культуры и туризма города Курска, в течение первых трех лет работы в указанных учреждениях устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

с высшим профессиональным образованием - 0,25;

со средним профессиональным образованием - 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.

14. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий - 0,20;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0,05.

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

15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

главный - 0,25;

ведущий - 0,2;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,1;

второй категории - 0,05;

третьей категории - 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.

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры;

стимулирующая надбавка 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 оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 17 - 19 настоящего Положения.

17. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их участия в концертной деятельности и культурно-досуговых мероприятиях. Иным служащим и специалистам из числа персонала учреждений - за итоги кинопоказа, проведение культурно-досуговых мероприятий: праздников, конкурсов, фестивалей, концертов, организацию и проведение выставок, организацию деятельности клубных формирований, кружковой работы и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - до 500 процентов оклада.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с данным пунктом настоящего Положения коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

18. Стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20%;

при стаже работы свыше 15 лет - 25%.

19. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.



Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

до 15% от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

до 25% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

22300 рублей - за почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», аналогичные звания в соответствии с законодательством СССР и РСФСР о государственных наградах и почетных званиях, а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим вышеперечисленных званий.

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

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

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

21. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

22. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению 2 к настоящему

Положению.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих устанавливаются также на основе профессиональных стандартов в соответствии с приказами Минтруда России от 28.09.2020 № 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»», от 17.11.2020 № 810 «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования», от 14.09.2022 № 534н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме» согласно приложению 2 к настоящему Положению.

23. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим следующих повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 24 - 25 настоящего Положения.

24. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 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.

25. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6-го разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - до 0,3.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу

за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

- за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);
- за стаж работы.

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

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 27 - 28 настоящего Положения.

27. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - до 500 процентов оклада.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с данным пунктом настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в соответствии с приложением 3 к настоящему постановлению.

28. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за стаж работы - в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в размере:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет - 25%.

29. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

30. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

31. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

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

33. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

34. Должностной оклад руководителя определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу в соответствии с Перечнем, утвержденным Администрацией города Курска.

35. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определяется комитетом культуры и туризма города Курска в кратности от 1 до 4.

36. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Администрацией города Курска.

37. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами города Курска.

39. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются комитетом культуры и туризма города Курска с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

Руководитель учреждения может быть премирован за активное участие в обеспечении мероприятий, направленных на привлечение граждан на военную службу по контракту и отбор кандидатов для поступления на военную службу по контракту.

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

41. Премирование руководителя учреждения устанавливается комитетом культуры и туризма города Курска с учетом результатов деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

42. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения, с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения.

43. Комитетом культуры и туризма города Курска руководителю учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения.

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

44. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области и города Курска.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

46. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

47. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. 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 с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

51. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

52. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера.

## **VI. Порядок и условия премирования работников учреждения**

53. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ.

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

заместителей руководителя, главного режиссера, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения: - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

55. 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 рекомендуется учитывать следующие критерии:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

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 (должностному 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 работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

56. Единовременно за счет средств учреждения (организации), возбудившего ходатайство о награждении, выплачивается премия за качество выполняемых работ при:

поощрении Правительством Российской Федерации - в размере одного оклада (должностного оклада);

поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух окладов (должностных окладов);

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере трех окладов (должностных окладов);

награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации - в размере пяти окладов (должностных окладов);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации - в размере пяти окладов (должностных окладов);



- Федерации, благодарностью Министра культуры Российской Федерации - в размере 50% оклада (должностного оклада);
- награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области - в размере тридцати тысяч рублей;
- объявлении благодарности Губернатора Курской области - в размере двадцати тысяч рублей;
- награждении Почетной грамотой Курской областной Думы - в размере десяти тысяч рублей;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Курской области - в размере десяти тысяч рублей;
- награждении Почетной грамотой Правительства Курской области - в размере двадцати тысяч рублей;
- поощрении благодарностью Правительства Курской области – в размере десяти тысяч рублей;
- награждении Почетной грамотой города Курска - в размере двадцати тысяч рублей;
- награждении Почетной грамотой Администрации города Курска - в размере двадцати тысяч рублей;
- объявлении благодарности Администрации города Курска - в размере пятнадцати тысяч рублей;
- награждении Почетной грамотой Курского городского Собрания - одного минимального размера оплаты труда;
- награждении Почетной грамотой комитета культуры и туризма города Курска - в размере пятнадцати тысяч рублей.

Данный перечень не является исчерпывающим.

При поощрении иными видами наград различной ведомственной принадлежности учреждение (организация), возбудившее ходатайство о награждении, при определении размера премии руководствуется Положением о соответствующем виде награждения.

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

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

58. По решению руководителя учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

60. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

61. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться дополнительная материальная помощь руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет) и каждые последующие 5 лет;

в связи с заключением брака;

в связи с рождением ребенка;

в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшим руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения или их близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника:

председателем комитета культуры и туризма города Курска - руководителю учреждения;

руководителем учреждения - его заместителям, главному бухгалтеру, работникам учреждения.

62. 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 руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

63. Комитет культуры и туризма города Курска, осуществляющий функции и полномочия учредителя бюджетных учреждений культуры, как главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения, может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, этих учреждений, кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала составляет более 35 процентов от общей численности.

64. Работникам муниципальных учреждений культуры, занимающим должности руководителей, художественного персонала, специалистов

и артистического персонала, при выходе на страховую пенсию по старости при стаже работы в сфере культуры 15 лет или при выходе на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и туризма города Курска

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и туризма города Курска, по видам экономической деятельности: «Деятельность учреждений культуры и искусства», «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность библиотек и архивов», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов», «Деятельность по предоставлению туристических информационных услуг», «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая»**

Наименование	Должностной оклад, рублей
1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
Смотритель музейный; контролер билетов	4680
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор; ассистенты: режиссера (дирижера, балетмейстера, хормейстера); помощник режиссера	7458
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
концертмейстер по классу вокала; лектор-искусствовед (музыковед);	10096

<p>         чтец - мастер художественного слова;          главный библиотекарь;          главный библиограф;          помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя);          художник по свету;          художник-постановщик;          аккомпаниатор-концертмейстер;          администратор (старший администратор);          библиотекарь;          библиограф;          методист библиотеки, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;          мастер по промыслам 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 оркестра;          артист-инструменталист;          артист хора; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового (эстрадно-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;          специалист по фольклору;          специалист по жанрам творчества;          специалист по методике клубной работы;          методист по составлению кинопрограмм;          специалист по учетно- хранительской документации;          специалист экспозиционного и выставочного отдела;          кинооператор;          ассистент кинооператора;          звукооператор       </p>	
<p>4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</p>	
<p>         художественный руководитель;          главный балетмейстер;          главный хормейстер;          главный художник;          главный администратор;       </p>	<p>11675</p>

<p>режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива); заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам</p>	
<p>5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</p>	
<p>5.1. Первый квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; оператор компьютерного набора; секретарь; секретарь-машинистка</p>	4219
<p>5.2. Второй квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»</p>	4680
<p>6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</p>	
<p>6.1. Первый квалификационный уровень: администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; техник-программист; художник</p>	5653
<p>6.2. Второй квалификационный уровень: заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»;</p>	6208

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
6.3. Третий квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7458
6.4. Четвертый квалификационный уровень: мастер участка (включая старшего); механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8060
6.5. Пятый квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской	9357
7. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
7.1. Первый квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по охране труда; специалист административно-хозяйственной деятельности; экономист; юрисконсульт	7458
7.2. Второй квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8060
7.3. Третий квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8708
7.4. Четвертый квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9357

7.5. Пятый квалификационный уровень: главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера	10096
8. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
8.1. Первый квалификационный уровень: начальник отдела кадров; начальник отдела (сектора) по защите информации; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела	10096
8.2. Второй квалификационный уровень: главный <*> (инженер, механик, специалист по защите информации)	10840
8.3. Третий квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11675

<\*> 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.

**Должности  
в соответствии с профессиональными стандартами**

Должности в соответствии с профессиональными стандартами	Должностной оклад, рублей
Системный администратор	7605
Контрактный управляющий	7605
Специалист в сфере закупок	7091



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений культуры  
и искусства, подведомственных  
комитету культуры и туризма  
города Курска

**Рекомендуемые минимальные размеры  
окладов рабочих муниципальных бюджетных учреждений  
культуры и искусства, подведомственных комитету культуры  
и туризма города Курска, по видам экономической  
деятельности: «Деятельность учреждений культуры и искусства»,  
«Деятельность в области исполнительских искусств»,  
«Деятельность библиотек и архивов», «Деятельность в области  
демонстрации кинофильмов», «Деятельность по предоставлению  
туристических информационных услуг», «Деятельность зрелищно-  
развлекательная прочая»**

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
костюмер; осветитель; киномеханик; машинист сцены	6213
2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
2.1. Первый квалификационный уровень: механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5-го разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5-го разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки;	6891
2.2. Второй квалификационный уровень: механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6 - 7-го разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7-го разрядов ЕТКС;	7573
2.3. Третий квалификационный уровень:	8323

механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8-го разряда ЕТКС	
2.4. Четвертый квалификационный уровень: профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	10032
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
3.1. Первый квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кассир билетный; кладовщик, оператор копировальных и множительных машин; переплетчик документов; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	5338
3.2. Второй квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5597
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
4.1. Первый квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6213
4.2. Второй квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7573
4.3. Третий квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено	8323

присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4.4. Четвертый квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10032

#### **Профессии рабочих в соответствии с профессиональными стандартами**

<b>Профессии рабочих в соответствии с профессиональными стандартами</b>	<b>Должностной оклад, рублей</b>
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик, слесарь-сантехник	5338
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик, слесарь-сантехник	6213

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
УТВЕРЖДЕН  
постановлением  
Администрации города Курска  
от «13» сентября 2024 года  
№ 495

**ПОРЯДОК**  
**исчисления размера средней заработной платы для определения размера**  
**должностного оклада руководителя муниципального бюджетного**  
**учреждения культуры и искусства, подведомственного комитету**  
**культуры и туризма города Курска**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры и искусства, подведомственного комитету культуры и туризма (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

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

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

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего

времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала 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 основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа

(при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) 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.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 настоящего Порядка).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
УТВЕРЖДЕН  
постановлением  
Администрации города Курска  
от «13» сентября 2024 года  
№ 495

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры и искусства, подведомственного комитету культуры и туризма города Курска**

**Вид экономической деятельности**

**«Деятельность учреждений культуры и искусства»,  
«Деятельность в области исполнительских искусств»:**

художественный руководитель;  
заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  
руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;  
методист клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  
культурорганизатор;  
заведующий костюмерной;  
специалист по фольклору;  
специалист по жанрам творчества;  
специалист по методике клубной работы;  
мастер по промыслам научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  
аккомпаниатор;  
художник по свету;  
художник-постановщик;  
режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер);  
звукорежиссер;  
звукооператор;

режиссер массовых представлений;  
 заведующий отделом (сектором);  
 главный режиссер, главный балетмейстер, главный хормейстер, главный дирижер;  
 главный художник;  
 главный администратор;  
 руководитель литературно-драматургической части;  
 заведующий музыкальной частью;  
 чтец - мастер художественного слова;  
 аккомпаниатор-концертмейстер;  
 концертмейстер по классу вокала;  
 лектор-искусствовед (музыковед);  
 художник по свету;  
 художник-постановщик;  
 артист-вокалист (солист);  
 артист оркестра; артист-инструменталист; артист хора;  
 артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового (эстрадно-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;  
 специалист экспозиционного и выставочного отдела;  
 бухгалтер;  
 экономист;  
 главный инженер;  
 инженер;  
 юрисконсульт;  
 инженер-программист (программист).

**Вид экономической деятельности  
 «Деятельность библиотек и архивов»:**

заведующий филиала;  
 библиотекарь, библиограф;  
 методист библиотеки;  
 главный библиотекарь;  
 главный библиограф;  
 заведующий отделом (сектором) библиотеки;  
 специалист по учетно-хранительской документации;  
 бухгалтер;  
 экономист;  
 юрисконсульт;



инженер-программист (программист).

**Вид экономической деятельности «Деятельность в области демонстрации кинофильмов»:**

методист по составлению кинопрограмм;

кассир;

администратор;

художник;

звукорежиссер;

звукооператор;

инженер;

киномеханик.

менеджер по рекламе.

**Вид экономической деятельности «Деятельность по предоставлению туристических информационных услуг»:**

начальник (заведующий) отдела;

методист;

инженер-программист (программист).