**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОЖДЕСТВЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ГАТЧИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**От 29 мая 2024 года № 222**

**О внесении изменений в постановление**

**«Об утверждении Положения о системах**

оплаты труда в муниципальных учреждениях

Рождественского сельского поселения

Гатчинского муниципального района

Ленинградской области»

по видам экономической деятельности

№284 от 13.11.2020г.ред. №439 от 30 декабря 2022г.

В целях регулирования отношений, связанных с оплатой труда работников муниципальных учреждений Рождественского сельского поселения Гатчинского муниципального района Ленинградской области, руководствуясь Уставом МО Рождественского сельского поселения Гатчинского муниципального района Ленинградской области:

**П О С Т А Н О В Л Я Е Т**

1. Внести изменения в постановление «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Рождественского сельского поселения Гатчинского муниципального района Ленинградской области» по видам экономической деятельности №284 от 13 ноября 2020г., ред. №439 от 30 декабря 2022г.изложив приложение к нему в новой редакции.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию, размещению на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Рождественского сельского поселения Гатчинского муниципального района Ленинградской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и вступает в силу после своего официального опубликования.

3. Изменения в постановлении распространяют свое действие с 01 января 2024г.

4.Контроль за исполнением постановления возложить на начальника экономики и финансов – Леонченкову Ольгу Станиславовну.

Глава администрации С.Н. Сорокин

Исп.Леонченкова О.С. 62232

Приложение

к постановлению администрации

МО Рождественского сельского поселения

Гатчинского муниципального района

Ленинградской области

№ от «29» мая 2024

(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ

о системах оплаты труда в муниципальном казённом учреждении «Батовский культурно – досуговый центр»

Рождественского сельского поселения

Гатчинского муниципального района Ленинградской области

по видам экономической деятельности

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципального казённого учреждения «Батовский культурно – досуговый центр» Рождественского сельского поселения Гатчинского муниципального района Ленинградской области (далее - работники, учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемы в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов Рождественского сельского поселения Гатчинского муниципального района Ленинградской области от "22" октября 2020 года № 23 "Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Рождественского сельского поселения Гатчинского муниципального района Ленинградской области".

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается распоряжением органа местного самоуправления Рождественского сельского поселения Гатчинского муниципального района Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее – уполномоченный орган), в кратности от 1 до 8.

### **2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним**

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются локальным актом руководителя учреждения, а руководителя учреждения – правовыми актами уполномоченного органа, с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы),определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением о бюджете, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии - согласно приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников физической культуры и спорта - согласно приложению 4 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения. Штатные расписания муниципальных учреждений должны быть согласованы с учредителем.

2.8. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и профилю деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

| Звание | Надбавка % |
| --- | --- |
| Почетное звание «Народный»; «Заслуженный», «Заслуженный работник культуры»; Заслуженный деятель искусств» | 0,30 |
| Звания, награды, начинающиеся со слов «Почетный», в том числе «Почетный работник культуры Ленинградской области» | 0,20 |
| Отраслевые (ведомственные) звания | 0,10 |

Надбавка применяется со дня присвоения, соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.9. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностного оклада руководителя учреждения сверх минимального уровня должностного оклада руководителя осуществляется уполномоченным органом.

2.10. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

2.11. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложения 3, 5 к настоящему Положению.

Перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения производится при изменении расчетной величины, масштаба управления и величины СДО.

2.12. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

| Группа по оплате труда руководителей | Коэффициент масштаба управления |
| --- | --- |
| I | 3,00 |
| II | 2,75 |
| III | 2,50 |
| IV | 2,25 |
| V | 2,00 |
| VI | 1,75 |

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

2.13. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 и 5 к настоящему Положению.

2.14. Отнесение учреждений к соответствующей группе по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются постановлением администрации Рождественского сельского поселения Гатчинского муниципального района (далее - уполномоченный орган) на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января текущего года.

### **3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат**

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

| Степень вредности условий труда | Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы) |
| --- | --- |
| 3 класс, подкласс 3.1 | 4 |
| 3 класс, подкласс 3.2 | 8 |
| 3 класс, подкласс 3.3 | 12 |
| 3 класс, подкласс 3.4 | 16 |
| 4 класс | 24 |

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором по результатам специальной оценки условий труда.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон фиксированной суммой, но не может превышать 50 процентов должностного оклада.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

### **4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников и руководителя учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения (приказом) с учетом мнения представительного органа работников, с обязательным согласованием с уполномоченным органом.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителям учреждений определяется постановлением администрации Рождественского сельского поселения с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам и руководителям учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.2. настоящего Положения, не допускается.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения – по итогам работы учреждения;

- руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения;

- работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитываюткачество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.7. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается для руководителя и работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения (приказом), с согласованием уполномоченного органа.

4.9. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (ставке заработной платы).

показателя.

4.10. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.12. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к сумме должностного оклада (ставке заработной платы).

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.15. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителя учреждения – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников – учреждением, до сведения руководителя учреждения – уполномоченным органом.

4.16. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.17. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

4.18. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных и региональных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Гатчинского муниципального района, органов местного самоуправления.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.19. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.20. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником, возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителя учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативно правовым актом учреждения с обязательным согласованием уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.21. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются постановлениями (распоряжениями) уполномоченного органа.

4.22. Суммарный по учреждению объем стимулирующих выплат находится в диапазоне от 20 до 120 процентов от суммы должностных окладов (ставок заработной платы) всех работников учреждения в целом за календарный год.

### **5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 3 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

**6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда учреждения**

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

Ф = 12 х ((МДО + ПЗ + ПК) + (МДО х СТу))

где:

МДО – сумма должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по ПКГ, КУ по штатным единицам учреждения;

ПЗ – сумма надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания;

ПК – сумма постоянных компенсационных выплат работникам по должности, соответствующей i-ой штатной единице учреждения, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных разделом 3 настоящего Положения;

СТу – плановое соотношение стимулирующих выплат и окладной части заработной платы в учреждении, устанавливаемое уполномоченным органом.

6.2. В учреждении с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов, в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников учреждений, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

### 

### Приложение 1

к Положению

**Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих**

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н | 1,05 |
|  |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля. | 1,20 |

### Приложение 2

к Положению

**Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих**

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 5-й КУ | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 2,5 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й КУ | Бухгалтер, документовед; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; | 1,95 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, не включенные в ПКГ |  |  |
|  |  |
| Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор | 1,75 |
| Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; | 1,95 |

### 

Приложение 3

к положению

**1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры, искусства и кинематографии**

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | специалист клубного формирования , библиотекарь; методист клубного учреждения; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; | 1,80 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | Заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры | 2,60 |

**2. Перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу, для определения размера оклада руководителя учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Группы учреждений культуры | Перечень должностей работников |
| 1 | Культурно-досуговые учреждения | специалист по методике клубной работы, специалист по жанрам творчества; методист клубного учреждения; библиотекарь; |

**3. Порядок отнесения учреждения культуры к группам по оплате труда руководителей**

3.1. Группа по оплате труда, определенная в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения, утверждается не чаще одного раза в год постановлением уполномоченного органа.

3.2. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится в результате оценки сложности руководства учреждением по показателям его деятельности.

3.3. При расчете показателей отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя необходимо учитывать следующее.

Среднегодовое количество читателей библиотек, посетителей культурно – досуговых учреждений, а также среднегодовое количество книговыдач определяется исходя из отчетности в среднем за последние 3 года. При этом учитывается общее количество посетителей, количество выставок, культурно - досуговых мероприятий по учреждению в целом.

Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

Уполномоченный орган, в ведении которого находится учреждение, не более одного раза в год, вправе отнести учреждение к более высокой группе при увеличении объемов проводимой методической, информационной, культурно-массовой работы, достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также к более низкой группе - при снижении качества работы.

**Группы по оплате труда руководителя учреждения культуры**

Учреждения культурно – досугового типа

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Группы по оплате труда |
| Свыше 700 | II |
| От 500 до 700 | III |
| От 300 до 500 | IV |
| До 300 | V |

**Показатели для определения количества баллов по учреждению**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Объемные показатели | Условия  расчета | Коли-чество  баллов | Фактические показатели учреждения | | Какими учетными документами подтверждается |
| Всего | Всего баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии, спортивные секции и т.д.) | За одно клубное формирование | 1 |  |  | Учитывается при наличие приказа о создании, назначении руководителя, журнала учета работы |
| 2 | Участие клубных формирований в смотрах, фестивалях, конкурсах:  - поселенческих  - районных  - областных  - всероссийских  - международных | За каждое участие клубного формирования | 3  5  8  10  15 |  |  | Подтверждается наличием дипломов, грамот, сертификатов |
| 3 | Участники культурно-досуговых формирований для детей до 14 лет | За каждого человека | 1 |  |  | Наличие занимающихся в клубных формированиях  подтверждается журналами учета работы |
| Участники культурно-досуговых формирований (кроме детей до 14 лет) | За каждого человека | 0,15 |  |  |
| 4 | Количество проведенных культурно-досуговых мероприятий | За каждое мероприятие | 3 |  |  | Учитываются мероприятия, организованные учреждением |
| За каждое на платной основе (дискотека) | 0,5 |  |  |
| 5 | Наличие коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый» | За каждый | 5 |  |  |  |
| 6 | Поступления финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности | За каждые 30 тыс. руб. | 2 |  |  |  |
| 7 | Количество читателей библиотек | За 1 тысячу читателей | 2 |  |  |  |
| 8 | Количество книговыдач | За 10 тысяч экземпляров | 2 |  |  |  |
| 9 | Количество посетителей библиотек в год | За каждую 1000 человек | 5 |  |  | Подтверждается  документально |
| 10 | Итого: | |  |  |  |  |

Показатели для определения количества баллов по учреждению определяются в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № 7-НК, 6-НК.

Примечания:

К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества; кружки и курсы, студии, группы и другие аналогичные формирования, работающие на бесплатной основе.

К культурно-досуговым мероприятиям относятся праздники, фестивали, концерты, спектакли, шоу-программы, вечера, выставки, беседы, презентации, дискотеки, игротеки, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной основе.

К культурно-досуговым программам относятся программы, включающие комплекс мероприятий, ориентированных на различные социальные слои и возрастные группы жителей, направленные на достижение конкретных целей (пропаганда детского творчества, поддержка исполнительского мастерства, развитие художественного и декоративно-прикладного творчества, развитие театрального и музыкального искусства, др.), с указанием сроков, финансовых и иных ресурсов, исполнителей по каждому мероприятию, ожидаемых результатов.

Данные по показателю «Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях» заполняются на основании журнала учета работы формирований путем подсчета числа участников в них. Лица, участвующие в нескольких кружках, секциях и пр., учитываются по каждому из них в отдельности.

Приложение 4

К Положению

**1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников физической культуры и спорта**

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | 1-й КУ | Инструктор по спорту | 1,50 |