

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «17» апреля 2015г.

№ 143

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2011Г. № 486 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА В МКУК «БОЛЬШЕКОЛПАНСКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ», ФИНАНСИРУЕМОМ ИЗ БЮДЖЕТА МО БОЛЬШЕКОЛПАНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ГАТЧИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ» (С ИЗМЕН. № 479 ОТ 23.12.2013Г, № 542 ОТ 03.12.2014Г.)

В целях приведения в соответствие с нормами действующего законодательства и сохранения квалифицированных кадров, стимулирования к повышению качества труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Большеколпанский центр культуры, спорта и молодежной политики», финансируемого из бюджета МО Большеколпанское сельское поселение Гатчинского муниципального района Ленинградской области, руководствуясь статьей 48 Федерального Закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003г. № 131-ФЗ, Уставом МО Большеколпанское сельское поселение Гатчинского муниципального района Ленинградской области администрация Большеколпанского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в Положение о системах оплаты труда в МКУК «Большеколпанский центр культуры, спорта и молодежной политики», финансируемом из бюджета МО Большеколпанское сельское поселение Гатчинского муниципального района Ленинградской области, утвержденное постановлением от 29 декабря 2011г. № 486 (с измен. № 479 от 23.12.2013г, № 542 от 03.12.2014г.) следующие изменения:

1.1. В раздел 1 добавить пункт 1.5. «Оплата труда директора МКУК «Большеколпанский центр культуры, спорта и молодежной политики» осуществляется в соответствии с настоящим положением».

1.2. В разделе 5:

- пункт 5.4. - исключить;

- пункт 5.6. - исключить.

1.3. В разделе 6:

- в пункте 6.1. слова «в отрасли», «за выслугу лет» - исключить;

- пункт 6.9. - исключить;

- в пункте 6.11 слова «приказом уполномоченного органа с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителю муниципального учреждения, утвержденным постановлением уполномоченного органа» заменить словами «постановлением администрации Большеколпанского сельского поселения с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования настоящего постановления и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2015 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Приложение: новая редакция Положения.

Глава администрации Большеколпанского сельского поселения

М.В. Бычина

Приложение
к постановлению администрации
Большеколпанского сельского поселения
Гатчинского муниципального района Ленинградской области
от «17» апреля 2015 года № 143

ПОЛОЖЕНИЕ

о системах оплаты труда в МКУК «Большеколпанский центр культуры, спорта и молодежной политики», финансируемом из бюджета МО Большеколпанское сельское поселение Гатчинского муниципального района Ленинградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателями и работниками МКУК «Большеколпанский центр культуры, спорта и молодежной политики», финансируемого из бюджета МО Большеколпанское сельское поселение Гатчинского муниципального района Ленинградской области (далее - работники).

1.2. Понятия и термины, применяемые 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 МО Большеколпанское сельское поселение Гатчинского муниципального района от 19 декабря 2011 года № 76 «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, финансируемого из бюджета МО Большеколпанское сельское поселение Гатчинского муниципального района».

1.3. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда директора МКУК «Большеколпанский центр культуры, спорта и молодежной политики» осуществляется в соответствии с настоящим положением

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих

2.1. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов:

рабочих замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

3.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов работников, указанных в пункте 3.1. устанавливаются в размерах:

- по должностям работников культуры согласно приложения 2 к настоящему Положению;

- по должностям работников физической культуры и спорта, согласно приложения 3 к настоящему Положению;

3.3. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения руководитель учреждения утверждает штатное расписание и его изменения с согласованием учредителя.

4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю и главному бухгалтеру учреждения

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

4.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов указанных работников.

4.3. При изменении должностных окладов работников основного персонала учреждения производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения по состоянию на дату утверждения штатного расписания.

4.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с разделом 4 приложений 2 настоящего Положения.

4.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении групп по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

4.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается постановлением администрации Большеколпанского сельского поселения Гатчинского муниципального района (далее - уполномоченный орган) на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января.

4.7. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

4.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителя учреждения, главного бухгалтера.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

5.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. Исключен.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.6. Исключен.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.8. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

за интенсивность и высокие результаты работы,
за качество выполняемых работ,
за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении),
премиальные выплаты по итогам работы,
персональные надбавки.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению на основании положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

6.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:
успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.5. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

6.7. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

6.8. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи, за исключением случаев, когда экономия фонда оплаты труда образовалась в связи с невыполнением производственных (плановых) показателей.

6.9. Исключен.

6.10. Главному бухгалтеру учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

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

6.12. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам:

- 6.12.1. Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:
- почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30 процентов;
 - почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов.
- При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.
- 6.12.2. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.
- 6.12.3. Исключен.
- 6.12.4. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) - со дня присвоения;
- 6.13. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в учреждении:
- 6.13.1. Право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет в данном учреждении имеют все работники, в том числе принятые на работу по совместительству.
- 6.13.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет в учреждении производится на основании приказа руководителя учреждения по решению комиссии по установлению стажа работы со дня достижения работником соответствующего стажа.
- 6.13.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет в учреждении устанавливается в зависимости от стажа работы в процентах от должностного оклада и выплачивается в следующих размерах:

Стаж работы в учреждении	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
от 1 года до 5 лет включительно	10
от 5 лет до 10 лет включительно	15
от 10 лет до 15 лет включительно	20
свыше 15 лет	30

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

- 7.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:
- расходов на выплату должностных окладов всех штатных единиц по штатному расписанию;
 - расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
 - расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.
- 7.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения, указанных в пункте 7.1. настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.
- В целях сохранения квалифицированных кадров и стимулированию к повышению эффективности и качества предоставляемых услуг с 1 января средства на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждения культуры предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов по учреждению.
- Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников не может превышать 7-кратного размера.
- 7.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется постановлением уполномоченного органа в пределах, утвержденных ассигнований в бюджете МО Большеколпанское сельское поселение Гатчинского муниципального района на соответствующий год .
- 7.4. В учреждении с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

8. Порядок проведения тарификации работников учреждения

1. Для проведения работы по установлению межуровневых коэффициентов для определения размеров должностных окладов работников и установления компенсационных выплат (за условия труда; за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника), а также выплат стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе: бухгалтера, специалиста, представителя работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.
2. Тарификационная комиссия учреждения руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами Российской Федерации, Ленинградской области и органов местного самоуправления.
3. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.
- Порядок работы тарификационной комиссии (ответственной за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т. д.) определяется председателем комиссии.
- Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.
4. Тарификация работников учреждения проводится по форме тарификационного списка № 1, № 2, № 3, № 4 (прилагается). Тарификационный список заполняется по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.
5. Тарификация осуществляется:
- по должностям работников культуры – на основе требований тарифно-квалификационных характеристик специалистов культуры, утвержденных Министерством культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации; (Приказ Минздравсоцразвития № 251н от 30.03.2011 г. «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»);
 - по должностям работников в области физической культуры и спорта – в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 916н от 15.08.2011г. «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;
 - по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих, утвержденных Министерством труда Российской Федерации. (Постановление Минтруда № 31 от 10.11.1992 г. (с изменениями) « Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих»;
- Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам № 31/3-30 от 31.01.1985 г. (с изменениями) « Об утверждении общих положений ЕТКС работ...»)
6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) или совмещению должностей (профессий) в данном учреждении, отражается отдельными строками по каждой должности (профессии).
7. Вакантные должности (профессии рабочих), если они имеются, отражаются в тарификационных списках. Месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов по ПКГ.
8. Если стаж работы, дающий право на выплату ежемесячной надбавки за стаж работы в учреждении, в течение предшествующего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».
9. В формах 1 и 2 тарификационного списка не отражаются доплаты, надбавки и другие выплаты сверх должностных окладов и ежемесячных надбавок за стаж работы в учреждении, надбавок за масштаб и уровень управления, доплат рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда.
- Изменения и дополнения в тарификационный список вносятся соответствующими вкладками, заверенными членами тарификационной комиссии.
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет руководитель учреждения.

Тарификационный список работников по состоянию на 01 января 20__года

Должности руководителей, художественного персонала, специалистов.

№ п/п	Наименование	
1	Фамилия, имя, отчество	
2	Наименование должности	
3	Образование, наименование и дата окончания учебного заведения, номер документа	
4	Расчетная величина	
5	Межуровневый коэффициент	
6	Должностной оклад, с учетом межуровневого коэффициента (руб. коп.) гр. 4*гр.5	
7	Персональные надбавки:	
	Наличие почетного звания, название, N и дата документа (гр. 6*30%)	
	Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении	(%) (руб. коп. (гр.6 x %))
	Другие основания	
Итого по гр. 7		
8	Должностной оклад с учетом персональных надбавок, руб. коп. (гр. 6 + гр. 7)	
9	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)	
10	Зарботная плата за объем работы (руб. коп.)	
11	Итого заработная плата в месяц, руб.	
12	Дополнительные сведения	

Форма N 2

Тарификационный список работников по состоянию на 01 января 20__года

Профессии рабочих

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	
3.	Расчетная величина	
4.	Межуровневый коэффициент	
5.	Должностной оклад, с учетом межуровневого коэффициента (руб. коп.)	
6.	Объем выполняемой работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)	
7.	Месячный фонд заработной платы по должностному окладу (гр. 5 x гр. 6)	
8.	Непрерывный стаж работы в учреждении, дающий право на надбавку	
9.	Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении	(%) (руб. коп. (гр.7 x %))
	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр.7+гр.9)	
11.	Дополнительные сведения	

Форма N 3

Тарификационный список руководителя по состоянию на 01 января 20__года

№ п/п	Наименование	
1	Фамилия, имя, отчество	
2	Наименование должности	
3	Образование, наименование и дата окончания учебного заведения, номер документа	
4	Расчетная величина (СДО)	
5	Масштаб управления (группа по оплате труда)	
6	Должностной оклад, с учетом межуровневого коэффициента (руб. коп.) гр. 4*гр.5	
7	Персональные надбавки:	
	Наличие почетного звания, название, N и дата документа (гр. 6*30%)	
	Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении	(%) (руб. коп. (гр.6 x %))
	Другие основания	
Итого по гр. 7		
8	Должностной оклад с учетом персональных надбавок, руб. коп. (гр. 6 + гр. 7)	
9	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)	
10	Зарботная плата за объем работы (руб. коп.)	
11	Итого заработная плата в месяц, руб.	
12	Дополнительные сведения	

Форма N 4

Тарификационный список главного бухгалтера по состоянию на 01 января 20__года

№ п/п	Наименование	
1	Фамилия, имя, отчество	
2	Наименование должности	
3	Образование, наименование и дата окончания учебного заведения, номер документа	
4	Должностной оклад руководителя * 80%	
5	Персональные надбавки:	
	Наличие почетного звания, название, N и дата документа (гр. 4 * 30%)	
	Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении	(%) (руб. коп. (гр. 4 x %))
	Другие основания	
Итого по гр. 5		
6	Должностной оклад с учетом персональных надбавок, руб. коп. (гр. 4 + гр. 5)	

7	Объем работы по данной должности (1, 0; 0, 75; 0, 5; 0, 25) с указанием вида работы (основная, совместительство)
8	Заработная плата за объем работы (руб. коп.)
9	Итого заработная плата в месяц, руб.
10	Дополнительные сведения

9. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
2. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
3. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
4. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
5. Все виды работ, выполняемые в учреждениях, при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
6. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
7. Уборка помещений, где предусмотрены тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
8. Иные виды работ, при выполнении которых по результатам аттестации рабочих мест установлено наличие вредных производственных факторов.

Приложение 1
к Положению

Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0000
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0164
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0328

Приложение 2
к Положению

1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям работников культуры, искусства и кинематографа

Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Балетмейстер; хормейстер; специалист клубного формирования, художник-постановщик.	1,7541
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий библиотекой	1,8525

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

Балетмейстер
Специалист клубного формирования
Художник-постановщик
Хормейстер

3. Показатели и порядок отнесения учреждения культуры к группам по оплате труда руководителя

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год уполномоченным органом в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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

Количество баллов	Группы по оплате труда
Свыше 600	II
От 500 до 600	III
От 300 до 500	IV
От 100 до 300	V
До 100	VI

Показатели для определения количества баллов по учреждению

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Клубные формирования	За каждое формирование	
	Любительские художественные коллективы		
	Другие коллективы		
2	Численность участников, постоянно действующих в течение года клубных формирований		
	В любительских художественных коллектива		
	В других		

3	Культурно - досуговые мероприятия	За каждое	3
		За каждое на платной основе (за исключением кинопоказов) (дискотека)	2
4	Наличие коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»	За каждый	10
5	Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах		
	международных	За каждое при наличии Положений о мероприятии	20
	Всероссийских, зональных		15
	областных		8
	муниципальных		3
6	Объем доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	За каждые 30 тыс. руб.	2
7	Итого:		

Приложение 3
к Положению

1. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям работников физической культуры и спорта

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	1,3689