Утверждено

постановлением администрации

Большедворского сельского поселения

Бокситогорскогомуниципального района

от «31» августа 2020 года № 101

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА   
ВМУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

«БОЛЬШЕДВОРСКИЙ КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР»

БОЛЬШЕДВОРСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ БОКСИТОГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения «Большедворский культурный центр»Большедворского сельского поселения Бокситогорского муниципального района Ленинградской области (далее - работники, учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов(окладов, ставок заработной платы),повышающих коэффициентов к ним, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат,являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.4.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения (далее – уполномоченный орган), в диапазонеот 1 до 5.

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

2.1.Размерыдолжностных окладов(окладов, ставок заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливается учреждением, а руководителя учреждения – уполномоченным органом с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.2.Размерыдолжностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников (за исключением 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 размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

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

2.3.По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом ограничений, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение размеров 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) работника, за исключением руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента.

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

2.6.Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии,согласно таблицы 1.

**Таблица 1.**

**2.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 среднего звена» | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; | 1,50 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь; методист клубного учреждения; специалист по методике клубной работы. | 1,80 |
| Должности, не включенные в ПКГ | Художественный руководитель | 2,60 |

2.7.К должностным окладам (окладам) работников (за исключением руководителя, главного бухгалтера учреждения) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

2.8.Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в следующих размерах:

| Расположение постоянного рабочего места | Коэффициент специфики территории |
| --- | --- |
| 1 группа:  территория города Санкт-Петербурга | 1,3 |
| 2 группа:  территорияЛенинградской области | 1,0 |

2.9. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

где:

КВi – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗi – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УСi – надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.10. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

| Категория работников | Квалификационная категория, классность | Надбавка |
| --- | --- | --- |
| Педагогические и медицинские работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта | высшая категория | 0,30 |
| первая категория | 0,20 |
| вторая категория | 0,10 |
| Спасатели аварийно-спасательной службы аварийно-спасательных формирований | международный класс | 0,30 |
| 1 класс | 0,25 |
| 2 класс | 0,15 |
| 3 класс | 0,10 |
| Работники учреждений противопожарной службы Ленинградской области (пожарные) | 1 класс | 0,25 |
| 2 класс | 0,15 |
| 3 класс | 0,10 |

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.11. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

| Звание | Надбавка |
| --- | --- |
| Почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» | 0,30 |
| Почетное звание «Заслуженный», звание «Почетный учитель Ленинградской области» | 0,20 |
| Отраслевые (ведомственные) звания | 0,10 |
| Спортивные звания (только для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий) | 0,10 |

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

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

2.12. 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.

2.13. Оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада главного бухгалтера учреждения, равного 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

2.14. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в действующее на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатное расписание.

2.15.Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности в соответствии с перечнем:

1.Библиотекарь.

2. Художественный руководитель.

3.Методист.

4. Руководитель кружка.

2.16. Коэффициент масштаба управления, применяемый при установлении должностного оклада руководителя, определяется в зависимости от 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 |

2.17. МБУ «Большедворский культурный центр» устанавливается VI группа по оплате труда.

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

За учреждениями, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.18. Группа по оплате труда руководителя и коэффициенты масштаба управления для учреждения ежегодно утверждаются распоряжением Администрации, по состоянию на 1 января текущего года.

2.19. К должностному окладу руководителя, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения.

2.20. Окладно-ставочная часть заработной платы работника (за исключением руководителя, главного бухгалтера учреждения) определяется по формуле:

где:

ОСЧi – окладно-ставочная часть заработной платы i-го работника;

СОi – должностной оклад (оклад) или ставка заработной платы с учетом нагрузки для i-го работника;

К(кв)i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

К(тр)i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

2.21. Окладно-ставочная часть заработной платы руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется как произведение должностного оклада на повышающий коэффициент специфики территории.

2.22.Для работников, работающих в режиме неполного рабочего дня, окладно-ставочная часть заработной платы определяется пропорционально занимаемому количеству ставок.

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

3.1. Размеры повышения оплаты трудаработникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,определяютсяпо 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.Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.3.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 Российской Федерации.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается не только окладно-ставочная часть заработной платы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. Работа в ночное время оплачивается в размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

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

4.1.Работникам учреждений могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

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;

Руководителю учреждения могут быть установлены только стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах «а» и «в»настоящего пункта.

4.2.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление работникам учреждений иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.1 настоящего Положения, не допускается.

4.3.Премиальные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

-по итогам работы учреждения;

-по итогам работы структурного подразделения (филиала) учреждения;

-по итогам работы конкретного работника.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения могут осуществляться только по итогам работы учреждения, а руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения – только по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения.

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

4.5.Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее критерии оценки деятельности).

Перечень критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, работника.

4.6.Перечень критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

-для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

-для прочих работников учреждения–локальным нормативным актом учреждения.

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

* В абсолютной величине (в рублях);
* в процентном отношении к базовой части заработной платы работника (без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни) или окладно-ставочной части заработной платы работника.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работыучреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и должен соответствовать стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.8.Для каждого критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы,установлены:

-удельный вескритерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), либо сумма в рублях, соответствующая критерию оценки деятельности, либо сумма в процентах;

-плановое значение критерия оценки деятельностилибо порядок его определения;

-механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, также устанавливаться механизм или формула, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения критерия оценки деятельности.

4.9.Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).

4.10.Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника (без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни).

4.11.Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена:

-на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал;

-на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год;

-до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.12.Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

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

Размерстимулирующей надбавки по итогам работы за отчетный квартал, годопределяется пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.13.Оценка фактического достижения плановых значений 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 руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности доводятся учреждением, уполномоченным органом до сведения соответствующих работников.

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

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

Размер премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ для отдельного работника не может превышать 25 процентов его базовой части заработной платы в целом за календарный год.

Совокупный размер премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.16.Суммарный по учреждению размер премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен быть менее 25и более 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

Суммарный по отдельному работнику размер премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен превышать 100 процентов базовой части заработной платыработника в целом за календарный год, за исключением руководителя учреждения.

4.17.Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена по отдельным должностям (профессиям) работников учреждения в процентах к окладно-ставочной части заработной платы, должностному окладу (окладу, ставке заработной платы с учетом нагрузки) либо в рублях в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

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.

4.18.Размер стимулирующих выплат работнику учреждения, определенный в соответствии с пунктами 4.1-4.17 настоящего Положения, может быть уменьшен при наступлении определенных событий (условий), характеризующих некачественноеи(или) неполное исполнение ключевых обязанностей работника.

Перечень событий (условий), характеризующих некачественноеи(или) неполное исполнение ключевых обязанностей для руководителей учреждений и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, который в том числе должен предусматривать 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 критериев оценки, 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).

Перечень событий (условий), характеризующих некачественноеи(или) неполное исполнение ключевых обязанностей для прочих работников учреждений, и соответствующие размеры сокращений стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором.

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

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа, если иное не установлено Правительством Ленинградской области.

**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 трудаи стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

5.2.Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год.

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

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

6.1.Годовой фонд оплаты труда работников МБУ «Большедворский КЦ», определяется по формуле:

где:

Ф(р) – годовой фонд оплаты труда руководителейМБУ «Большедворский КЦ».

Ф(п) – годовой фонд оплаты труда прочих работников МБУ «Большедворский КЦ».

6.2.Годовой фонд оплаты труда руководителейМБУ «Большедворский КЦ» (Ф(р)) определяется по формуле:

где:

МДО(р)j – размер должностногоокладаруководителя, главного бухгалтера по j-й штатной единице из числаруководителя, главного бухгалтера, определяемыев соответствии с пунктами2.13и 2.14настоящего Положения;

К(тр) – повышающий коэффициент специфики территории по j-й штатной единице из числа руководителя, главного бухгалтера, определяемый в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения;

СТ(р) – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей.

Значение показателя СТ(р) устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МБУ «Большедворский КЦ» (Ф(п)) определяется по формуле:

где:

МДОi –минимальный уровеньдолжностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ,по i-й штатной единице МБУ «Большедворский КЦ», определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

К(тр)i – повышающий коэффициент специфики территории по i-ой штатной единице МБУ «Большедворский КЦ», определяемый в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения;

К(кв)i – плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i-ой штатной единице МБУ «Большедворский КЦ»;

ПКi – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующейi-ой штатной единице МБУ «Большедворский КЦ»,

РК – расчетныйгодовойобъем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании окладов;

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников.

Значения показателей К(кв)i, ПКi, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.4.Фактическая структура фонда оплаты труда определяется руководителем исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничения, установленного пунктом 4.16 настоящего Положения, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в МБУ «БольшедворскийКЦ».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению о системе оплаты труда

в Муниципальном бюджетном учреждении «Большедворский культурный центр»

Большедворского сельского поселения Бокситогорского муниципального района

Ленинградской области по видам экономической деятельности

**Тарификационный список работников учреждения культуры**

**(форма)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **(полное наименование учреждения)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **по состоянию на 01 января 20\_\_ года** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| №  пп | Фамилия, имя, отчество | Наименование должности | Межуровневый коэффициент в соответствии с ПКГ | Должностной оклад (ставка заработной платы) в соответствии с ПКГ | Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство) | Итого должностной оклад (ставка заработной платы)  (гр.5 х гр. 6) | Персональные надбавки | | | | | Компенсационные выплаты | | | | | | Всего оплата труда в месяц, руб.  (гр.6 + гр. 8 + гр. 9 + гр. 11 + гр. 13 + гр. 15+ гр. 17+ гр.18+ гр. 20) | Дополнительные сведения (группа по оплате труда руководителей, наличие ученой степени и(или) почетного звания, название, № и дата документа)  Квалификационная категория и (или) ученая степень, дата присвоения |
| За ученую степень по профилю деятельности | За наличие почетного звания | | За наличие квалификации | | За работу в выходные и праздничные дни | | По результатам аттестации рабочих мест за работу с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда | | За работу с опасными и иными особыми условиями труда, работа в ночное время | |
| руб. | % | руб. | % | руб. | % | руб. | % | руб. | % | руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |