АДМИНИСТРАЦИЯ СОВЕТСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

АДМІНІСТРАЦІЯ СОВЄТСЬКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛІКИ КРИМ

КЪЫРЫМ ДЖУМХУРИЕТИ СОВЕТСКИЙ БОЛЮГИНИНЪ ИДАРЕСИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19 ноября 2019г. № 707

пгт Советский

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 21 августа 2014 года № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», руководствуясь Уставом муниципального образования Советский район Республики Крым, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым

администрация Советского района Республики Крым **постановляет:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым (прилагается).

2. Признать утратившими силу постановление администрации Советского района Республики Крым от 22 августа 2019 года № 375 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации Советского района Республики Крым Орехову В.В.

4. Общему отделу аппарата администрации Советского района Республики Крым (Еломист И.А.) опубликовать настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Советский район Республики Крым https://sovmo.rk.gov.ru/ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2020 года.

Глава администрации
Советского района Республики Крым **В.О. Трегуб**

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
Постановление администрации
Советского района Республики Крым
от 19 ноября 2019г. № 707

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым (далее – Положение), и повышения результативности оказания муниципальных услуг и устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым (далее – Учреждения), специфика которых должна учитываться при разработке отраслевых систем оплаты труда.

Положение определяет размер и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и

местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

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

- настоящего Положения.

1.5.Размер оплаты труда работников Учреждений устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда учреждений.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника Учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

II. Порядок установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок работников учреждения

2.1.Должностные оклады руководителей и специалистов библиотек Советского района Республики Крым устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады руководителей, художественного персонала, специалистов культурно - досуговых учреждений (домов культуры, клубов) устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Должностные оклады руководителей и специалистов музея устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.2.Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заместителя руководителя филиала учреждения, заместителя руководителя структурного подразделения (отдела и аналогичных им подразделений) устанавливаются на 10-20

процентов ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки соответствующего руководителя.

2.3.Структурное подразделение (отдел и аналогичные им подразделения) вводится в учреждении при численности не менее 3 единиц, за исключением отдельных структурных подразделений, не имеющих статуса самостоятельного юридического лица, находящихся по другому адресу месторасположения от основного учреждения.

2.4.Показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

III.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3.Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), тарифной ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не

производится. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.4.Размеры доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным согласно части 1 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может как возложить на одного работника, так и распределить между несколькими работниками.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

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

Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Право на получение выплат

стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

4.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы в учреждениях работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.3.Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.4.Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Наименование выплат стимулирующего характера и условия их осуществления включаются в положение о стимулирующих выплатах. Положение о стимулирующих выплатах утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Назначение выплат стимулирующего характера работникам в учреждении производится приказом руководителя на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - комиссия). Персональный состав комиссии формируется самостоятельно учреждением и утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

4.5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников в размере:

- I, II группа по оплате труда - не более 80%;

- III, IV группа по оплате труда - не более 50%;
- административно - управленческий не более 30%.

При установлении работнику учреждения надбавки за интенсивность труда учитываются следующие показатели и критерии:

- интенсивность и напряженность в работе;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечение сохранности и безопасности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

4.6.В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем учреждения работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени в размере от 10 до 35%.

4.7.Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников и выплачивается единовременно не более 100%, при этом учитывается:

- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

выполнение непредвиденных и срочных работ;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Премия за высокие результаты работы назначается руководителем учреждения на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем учреждения на основании письменного распоряжения руководителя о порученной работе работнику с учетом оперативного и качественного его

выполнения.

4.8. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоена:

ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

5% - за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

10% - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее -ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание «Народный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

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

20% - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25% - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35% - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

10% - надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»; классность - водителям автотранспортных средств в размерах: водителям II класса - 10%, водителям I класса - 25%.

4.9. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается работнику основного персонала учреждения в размерах до 100% по результатам оценки качества выполняемых работ единовременно по итогам года.

Премия выплачивается при условии выполнения объема муниципального задания не менее 100% с учетом выполнения установленных показателей качества и в пределах допустимых отклонений.

Рекомендуется при установлении премии за образцовое выполнение муниципального задания учитывать следующие критерии:

- соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

- личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- наличие положительных отзывов о работе (благодарности, грамоты и т.д.);
- участие в организации и проведении официальных культурных мероприятий и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ).

4.10. При установлении надбавки за выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения учитывается общее количество лет, проработанных:
- в данном учреждении;
- по данной должности, специальности, профессии;
- в отрасли «Культура, искусство и кинематография».

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

4.11. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее - премия) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

Премия устанавливается работнику на основании разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности работы с учетом рекомендаций учредителя, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в учреждении с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;

- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы отдельного работника каждому показателю (критерию) присваиваются баллы. Один балл приравнивается к 1 коэффициенту.

К критериям устанавливаются перечень должностей и количество критериев оценки эффективности работы работников учреждения.

Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал, год). Кроме того, утверждаются единица измерения конкретного критерия, оценка показателя в баллах и диапазон его изменения.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Стоимость одного балла определяется делением фонда оплаты труда, оставшейся после основных начислений, на общее число баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения, набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Максимальным размером премия не ограничивается.

V. Фонд оплаты труда работников учреждений

5.1.Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального образования Советский район Республики Крым на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), тарифную ставку, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также за счет экономии фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

5.3.Фонд оплаты труда распределяется в соответствующих долях на составляющие части структуры заработной платы, направленные на оклады (должностные оклады), на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых руководителем Учреждения.

5.4.Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.5.Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором.

5.6.Выплаты социального характера не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах.

5.7.Месячная заработная плата работников учреждения, полностью

отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного Федеральным законом (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8.Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного Учреждения.

При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривается распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом учреждения, сверх установленного муниципального задания.

Штатное расписание учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения, являясь основанием для расчета нормативных затрат для оплаты труда.

5.9.Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Крым, в соответствии с требованиями законодательства Республики Крым.

VI. Оплата труда руководителя, его заместителей учреждения

6.1. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, учредительными документами учреждения.

6.2.Заработная плата руководителя, его заместителей учреждения состоит из оклада (должностного оклада), тарифной ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

По решению учредителя руководителю учреждения, имеющего большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, обеспечение устойчивого функционирования и развития учреждений в сфере культуры в части сохранения, использования, популяризации, охраны объектов культурного наследия, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.4.Выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения, устанавливаются руководителю, его заместителям учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.5.Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения, устанавливаются руководителю учреждения в порядке, утверждаемом учредителем, с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя.

Для заместителей руководителя учреждения стимулирующие выплаты - премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда не должны превышать 100%.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется Учредителем в кратности от 1 до 6.

6.7. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки руководителя учреждения.

Заработная плата заместителей руководителя не должна превышать заработной платы руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении оклада (должностного оклада), тарифной ставки художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

6.8. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его

временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

6.9. Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются локальным актом Учредителя.

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1.По решению руководителя Учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, выполняющим административные функции или хозяйственные работы, по обеспечению устойчивого функционирования и развития учреждений в сфере культуры в части сохранения, использования, популяризации, охраны объектов культурного наследия, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

Заместитель главы администрации
Советского района Республики Крым **Р.В. Комиссаров**

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Советского района Республики Крым

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей и специалистов библиотек

наименование должностей	размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки), руб.
Директор	19390
Зам. директора (на 15% меньше оклада директора)	16482
Специалисты	
Библиотекарь, библиограф	
главный	15500
ведущий	14500
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000
Методист библиотеки	
ведущий	14500
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000

Отсутствующие в приложении 1 должности специалистов и их должностные оклады в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и их должностных окладов, имеющихся в других типах учреждений.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Советского района Республики Крым

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей, художественного персонала, специалистов культурно-досуговых учреждений (домов культуры и клубов)

наименование должностей	размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки), руб.
Директор централизованной системы	19390
Зам. Директора (ниже на 15% от оклада директора)	16482
Должности руководящего состава учреждений культуры	
Директор сельского Дома культуры	17500
Заведующий клубом	16000
Специалисты	
Художественный руководитель	15500
Методист	
ведущий	14500
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000
Должности руководящего состава учреждений культуры	
Режиссер массовых представлений, звукорежиссер	
высшей категории	17500
первой категории	16500
второй категории	15500
без категории	14500
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	
первой категории	16000
второй категории	15000
без категории	14000
Должности руководящего состава учреждений культуры	
Аккомпаниаторы	11500
Культорганизаторы	
первой категории	12700
второй категории	11100
без категории	10500

Должности вспомогательного состава учреждений культуры	
Звукооператор	
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	10500

Примечание:

1. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов и норм рабочего времени.

2. Отсутствующие в приложении 2 должности специалистов и их должностные оклады в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и их должностных окладов, имеющихся в других типах учреждений.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Советского района Республики Крым

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей и специалистов музея

наименование должностей	размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки), руб.
Директор	19390
Специалисты	
Хранитель музейных предметов	
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Советского района Республики Крым

ПОРЯДОК
отнесения муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым к группам по оплате труда руководителей

I. Общие положения

1.1. Порядок отнесения муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым (далее - Учреждение), к группам по оплате труда руководителей, разработан для установления размеров их должностных окладов в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на деятельность руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений, филиалов).

2. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений для установления должностных окладов

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год. Ежегодно до 20 января Учреждения, представляют в администрацию Советского района Республики Крым (далее - Учредитель), документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы, с сопроводительным письмом за подписью руководителя учреждения культуры (статистическая отчетность, документация, подтверждающая не включенные в официальную статистику показатели, с докладной запиской о деятельности учреждения согласно подлежащим оценке качественным критериям).

Руководители учреждений культуры несут персональную ответственность за достоверность и своевременное представление указанных документов.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Учредителем.

2.3. За учреждениями, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия и другое), реорганизуемыми и ликвидируемыми, а также за учреждениями культуры, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств), но не более чем на срок проведения ремонтных работ.

2.4. Учредитель:

а) может относить учреждение к I группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности данного учреждения, их социальной значимости и регионального значения в творческой, образовательной, методической деятельности;

б) может относить учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Порядка, но не выше I группы по оплате труда;

в) может относить учреждение, при которых созданы культурно-досуговые объединения или являющиеся методическим центром для других учреждений, на одну группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

2.5. Учреждения представляют Учредителю документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

2.6. Решение Учредителя об отнесении учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления должностных окладов оформляется постановлением Учредителя.

3. Отнесение к группам по оплате труда руководителей учреждений

3.1. Учреждение культуры клубного типа

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Культурно-досуговые учреждения	свыше 2010	1500-2000	1001-1499	до 1000

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности культурно-досуговых учреждений и других учреждений клубного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных культурно-досуговых учреждений устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. Отнесение муниципальных культурно-досуговых учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов показателей оценки деятельности в целом по учреждению. Филиалы муниципальных культурно-досуговых учреждений относятся к группам по оплате труда самостоятельно.

3. Для отнесения муниципальных культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных культурно-досуговых учреждений для определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	2	3	4	5
1	Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии и т.д.)	За одно клубное формирование до 10 чел.	1	Подтверждаются журналами учета работы
		до 20 чел.	2	
		до 30 чел.	2,5	
		от 31 чел.	3	
2	Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях	За одного участника	1	Подтверждаются журналами учета работы
3	Подготовка информационно-методических материалов	За каждое	10	Подтверждается документально
4	Проведение обучающих мероприятий	За каждое	10	Подтверждаются журналами учета работы
5	Количество проведенных культурно-досуговых мероприятии в год	За каждое мероприятие		Учитываются все организованные учреждениями мероприятия, подтвержденные журналом учета работы
		Международное	10	
		Всероссийское и межрегиональное	7	
		Республиканское	5	
		Районное	3	
		Сельское и пр.	2	
6	Участие в грантовых конкурсах, федеральных и республиканских программах и т.п.	За каждый разработанный и направленный грантодателю проект	5	Подтверждается документально
		За каждый полученный грант	15	
7	Количество клубных формирований, имеющих звание «Народный» или	За каждый коллектив	20	Подтверждается документально

	«Образцовый»			
8	Уровень образования работников:	За каждого работника		Подтверждается документально
	высшее образование из числа творческих работников		2	
	среднее специальное образование из числа творческих работников		1,5	
	имеющие звания «Народный», «Заслуженный»		10	
	имеющие ученое звание, степень, почетный отраслевой знак		5	
9	Доля мероприятий для детей и подростков в общем количестве проведенных мероприятий	До 15%	2	Подтверждаются журналами учета работы
		15-35%	3	
		35 - 55%	4	
		Свыше 55%	5	
10	Доля платных услуг в общем объеме финансирования	До 5%	4	Подтверждается бухгалтерской отчетностью
		5 - 10%	6	
		10-15%	8	
		Свыше 15%	10	
11	Количество посетителей в год на платной основе	За каждые 100 человек	10	Подтверждается документально
12	Количество оказываемых услуг населению	За каждый вид услуги	10	Подтверждается документально
13	Организация и проведение выездных мероприятий	За каждое мероприятие	3	
14	Количество коллективов и участников художественной самодеятельности, получивших признание на творческих мероприятиях различного уровня:			Подтверждается документально
	международный: лауреаты дипломанты участники		 20 15 10	

	всероссийский: лауреаты дипломанты участники		15 10 5	
	республиканский: лауреаты дипломанты участники		10 5 1	
	стипендиаты (премианты) республиканского уровня	За каждого стипендиата (премианта)	10	

Примечания:

1. К культурно-досуговым учреждениям относятся: сельские клубы; сельские, районные дома культуры.

2. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества; кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др.; курсы, спортивные и оздоровительные секции, группы и другие аналогичные формирования, работающие на бесплатной и платной основах.

3. Подготовка информационно-методических материалов осуществляется с целью оказания помощи учреждениям культуры и коллективам художественной самодеятельности Республики Крым и включает разработку методических рекомендаций, аналитических, информационных и репертуарных сборников, типовых сценариев культурно-досуговых мероприятий и других материалов по различным аспектам народного творчества и культурно-досуговой практики.

4. К обучающим мероприятиям относится проведение семинаров, «круглых столов», тренингов, практических лабораторий и т.д. для руководителей и специалистов культуры.

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

6. К выездным мероприятиям относятся мероприятия, проводимые на площадках и в залах, находящихся в другом населенном пункте района и Республики Крым, если коллектив и исполнители возвращаются в течение суток.

7. 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.

3.2. Библиотеки

Тип учреждения культуры	Группы по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Библиотеки	Свыше 600	251-399	201-250	до 200

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группе по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности библиотек позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группе по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных библиотек устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства библиотекой: количество читателей и книговыдач, сеть библиотек, наличие передвижных библиотек, пунктов внестационарного обслуживания, численность работников.

3. Качественные критерии учитывают степень активности руководства библиотеки по созданию наиболее привлекательного имиджа библиотеки среди населения, внедрению современных информационных технологий и наиболее эффективных форм и методов работы с читателями, развитию инновационной, научно-методической и исследовательской деятельности и другие качественные и количественные критерии, дополняющие основные объемные показатели в соответствии с утвержденными на местах критериями качества деятельности и услуг.

4. Отнесение библиотек к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности в целом по учреждению.

5.Для отнесения муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности государственных библиотек для определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	Количество читателей на одну библиотеку	За 1 тыс. читателей	2	Отчетная форма № 6-нк

2	Количество книговыдач на одну библиотеку	За 10 тыс. экземпляров	2	Отчетная форма №6
3	Наличие передвижных библиотек, библиотечных пунктов для обеспечения более широкого охвата населения библиотечным обслуживанием	За 1 единицу	20	Отчетная форма №6
4	Количество библиотечных работников	За 1 штатную единицу	1	Отчетная форма №6
5	Количество единиц хранения в фонде	За 10 тыс. ед. хранения	0,3	Отчетная форма №6
6	Количество новых поступлений	За 1 тыс. ед. хранения	1	Отчетная форма №6
7	Объем (количество записей) электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой	За 1 тыс. библиографических записей	0,3	отчетная форма №6
8	Объем привлеченных библиотекой дополнительных целевых средств (гранты, спонсорские средства)	От 10 тыс. руб.	2	Отчетная форма № 6-нк, акт приема-передачи материальных ценностей (протоколы комиссии)
9	Методическая деятельность: проведение методических мероприятий (семинары, конференции, школы и т.д.) разработка и выпуск методических материалов оказание практической и методической помощи библиотекам муниципальных образований по проблемам библиотечной деятельности	За 1 мероприятие За 1 методическую разработку За 1 выезд в регион	1 1 1	Утвержденная программа мероприятия, фотоматериалы Предоставление 1 экз. Отчет о выезде
10	Проведение массовых культурно-просветительских мероприятий	За 10 мероприятий	0,3	Дневник учета работы библиотеки

Примечания:

1. К библиотечным учреждениям относятся: общедоступные библиотеки района, библиотечные системы.

2. К культурно-просветительским мероприятиям относятся: семинары, конференции; праздники, фестивали, концерты, вечера, выставки, презентации, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

3.3. Музеи и другие учреждения музейного типа

Тип учреждения культуры	Группы по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Музеи, учреждения музейного типа	Свыше 25	16-24	11-15	до 10

Примечания:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности музеев и других учреждений музейного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей и специалистов музеев и других учреждений музейного типа муниципальных районов устанавливаются исходя из среднегодовых фактических показателей их работы, исчисленных за последний год. Для анализа показателей используется форма федерального статистического наблюдения № 8-НК «Сведения о деятельности музея».

2. Отнесение музеев и других учреждений музейного типа к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности. При этом к краеведческим, историческим музеям относятся музеи, фондовые коллекции которых содержат в своем составе коллекции по природе (геологические, палеонтологические, ботанические, зоологические), археологические находки, предметы, связанные с историей региона, документы и изобразительные материалы, предметы быта, произведения искусства или ремесла.

3. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие основные направления деятельности музеев: количество предметов основного фонда, количество посещений, выставок, экскурсий, мероприятий и получение дохода от реализации основных услуг.

4. Для отнесения муниципальных музеев и других учреждений музейного типа к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности государственных музеев и других учреждений музейного типа для определения группы по оплате труда руководителей

Показатели		Условия	Кол-во баллов
1		2	3
Количество посетителей (тыс. чел)	Краеведческие, исторические музеи	Менее 50	1
		От 50 до 100	2
		От 100 до 150	3
		От 150 до 200	4
		Свыше 200	5
Количество предметов основного фонда (тыс. единиц)	Краеведческие, исторические музеи	До 10	1
		От 10 до 25	2
		От 25 до 150	3
		Свыше 150	4
Количество предметов, поступивших в основной фонд музея в течение года (единиц)	Краеведческие, исторические музеи	менее 100	1
		От 10 до 500	2
		От 500 до 1000	3
		Свыше 1000	4
Количество обособленных структурных подразделений (филиалов, отделов, объектов показа), в которых ведется обслуживание посетителей (единиц)		1	1
		2	2
		От 2 до 4	3
		От 4 до 6	4
		Более 6	5
Вклад сотрудников (основного персонала) по выполнению основных показателей деятельности музея (в расчете на 1	Создание экспозиций и выставок (кол-во выставок/кол-во сотрудников)	До 0,5	1
		От 0,5 до 1,5	2
		От 1,5 до 2,5	3
		От 2,5 до 3,5	4
		Более 3,5	5
	Проведение экскурсий (кол-во экскурсий/кол-во сотрудников)	До 50	1
		От 50 до 100	2
		От 100 до 150	3
		От 150 до 200	4

сотрудника)	Более 200	5
Количество проведенных культурно-массовых мероприятий	До 10	1
	От 11 до 30	2
	От 31 до 60	3
	От 61 до 90	4
	Более 90	5
Получение доходов от приносящей доход деятельности	Свыше 2,5 млн руб.	5
	До 2,5 млн руб.	2