



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА РЯЗАНИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29 июля 2020 г.

№ 102

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников муниципальных
учреждений дополнительного образования (детских музыкальных,
художественных школ, школ искусств) города Рязани

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Рязанской городской Думы от 30.01.2020 № 3-III «О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации», постановлением администрации города Рязани от 28.02.2020 № 784 «Об утверждении Положения о порядке и условиях установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Рязани», руководствуясь статьями 39, 41 Устава муниципального образования – городской округ город Рязань, администрация города Рязани **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств) города Рязани согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Штевнину Н.Н.

Глава администрации



Е.Б. Сорокина

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации города Рязани
от 29 июля 2020 г. № 2702

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств) города Рязани

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств) города Рязани (далее - Примерное положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств) города Рязани (далее - учреждение).

1.2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Рязанской области, и муниципальными нормативными актами с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- взаимосвязи заработной платы каждого работника и его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- Примерного положения;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Рязани, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации или региональным соглашением о минимальной заработной плате

в Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

1.9. По отдельным должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.10. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.11. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.12. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Примерное положение об оплате труда работников учреждений включает в себя рекомендуемые:

- размеры должностных окладов (ставок) (далее - должностные оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1.3. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию - для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, по уровню образования, по стажу работы - для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- молодым специалистам - для педагогических работников в соответствии с пунктом 2.1.9 настоящего Примерного положения;

- по занимаемой должности - для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

Право на применение повышающих коэффициентов и их изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу педагогического работника устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки и квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада педагогического работника учреждения на размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Рекомендуемые размеры коэффициента за квалификационную категорию приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Показатели квалификации	Размер коэффициента за квалификационную категорию
высшая категория	0,7
первая категория	0,6
вторая категория	0,5

Присвоение педагогическим работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность».

2.1.7. Повышающий коэффициент по уровню образования.

Повышающий коэффициент по уровню образования устанавливается для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада педагогического работника учреждения на размер коэффициента по уровню образования.

Рекомендуемый размер коэффициента по уровню образования приведен в таблице № 2.

Таблица № 2

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент по уровню образования	Высшее профессиональное образование	0,15

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, повышающий коэффициент по уровню образования устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома бакалавра, диплома специалиста, диплома магистра дает право на установление им повышающего коэффициента по уровню образования, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.1.8. Повышающий коэффициент по стажу работы.

Повышающий коэффициент по стажу работы устанавливается для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада педагогического работника учреждения на соответствующий размер коэффициента по стажу работы.

Рекомендуемый размер коэффициента по стажу работы приведен в таблице № 3.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент по стажу работы	Стаж работы более 20 лет	0,17
	Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации предусмотрен приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения № 1 к настоящему Примерному положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

2.1.9. Повышающий коэффициент молодым специалистам.

Повышающий коэффициент устанавливается молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в учреждение, при соблюдении следующих условий:

- возраст молодого специалиста не старше 30 лет;
- трудоустройство на должность педагогического работника в учреждение в год окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования;
- работа на должности педагогического работника по основному месту работы на основании трудового договора, заключенного с учреждением;
- стаж работы молодого специалиста до трех лет.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада педагогического работника учреждения на соответствующий размер коэффициента молодым специалистам.

Рекомендуемый размер коэффициентов молодым специалистам приведен в таблице № 4.

Таблица № 4

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
Коэффициент молодым специалистам	Высшее профессиональное педагогическое образование	0,5
	Среднее профессиональное педагогическое образование	0,3

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Рекомендуемые размеры должностных окладов педагогических работников учреждения приведены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

2.2.2. Педагогическим работникам учреждения рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- за квалификационную категорию (в соответствии с пунктом 2.1.6 настоящего Примерного положения);
- за уровень образования и стаж работы (в соответствии с пунктами 2.1.7 и 2.1.8 настоящего Примерного положения);
- молодым специалистам (в соответствии с пунктом 2.1.9 настоящего Примерного положения);
- повышающий коэффициент по занимаемой должности (согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению).

2.2.3. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров должностных окладов с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за должностной оклад педагогических работников.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогическим работникам за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.2.4. Установление месячной заработной платы педагогическим работникам производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало учебного года.

Ежегодно составляются и утверждаются на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

В случае изменения квалификационной категории, специфики работы работника вносятся соответствующие изменения в тарификационные списки.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с положениями

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

2.3.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, приведены в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

2.3.2. Работникам образовательных учреждений, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент по занимаемой должности к должностному окладу (согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению).

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих

2.4.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих (далее - специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих приведены в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

2.4.2. Специалистам и служащим рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к должностным окладам по занимаемой должности (согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников профессий рабочих

2.5.1. Размеры должностных окладов работников учреждений профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2. Размеры должностных окладов профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

2.5.3. Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждений профессий рабочих приведены в приложении № 6 к настоящему Примерному положению.

2.5.4. Работникам учреждений профессий рабочих рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к должностным окладам по занимаемой должности (согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению).

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.6.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.6.4. Для работников учреждений за работу в особых условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплаты 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;
- повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

2.6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - до 12% должностного оклада работника.

Конкретный размер доплаты работникам учреждений определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждений, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривается установление этой надбавки. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочего места рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.6.7. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% должностного оклада работника, рассчитанного за час работы.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством.

2.6.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником учреждения со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам учреждений со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель учреждения обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.6.9. 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, а также срок, на который она устанавливается работнику, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.10. Доплаты, предусмотренные пунктом 2.6.9 настоящего Примерного положения, устанавливаются на срок, не превышающий одного года. Решения о применении указанных доплат принимаются руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

2.6.11. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.12. Оплата сверхурочной работы производится работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.7.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

2.7.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

2.7.4. Показатели для определения размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы принимаются в соответствии с письмом Министерства культуры Российской Федерации от 14.07.2010 № 45-01-39/04-ПХ «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации».

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.7.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:

а) в размере 3000 рублей:

руководящим работникам учреждений, имеющим государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания руководящего работника профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

б) в размере 2500 рублей:

руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности;

в) в размере 2000 рублей:

руководящим работникам учреждений, имеющим государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания руководящего работника профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности;

г) в размере 1000 рублей:

руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим знак отличия «За достижения в культуре»;

д) в размере 500 рублей:

руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим ведомственные награды, включая почетные звания, название которых начинается со слов «Почетный» - при условии соответствия почетного звания руководящего работника профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

Работникам учреждения, имеющим несколько почетных званий, выплаты за качество выполняемых работ производятся по одному основанию.

Право на изменение размера оплаты труда работника возникает:

- в связи с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- в связи с присуждением ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

2.7.6. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.7.7. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (квартал, год);
- премия за выполнение особо важных работ.

При премировании по итогам работы (квартал, год) учитываются:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

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

- активное участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий;

- вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- подготовка участников конкурсов;

- достижение учащимися высоких результатов в конкурсах различного уровня;

- активная работа с общественными организациями по проблемам образования и воспитания;

- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ;

- активное участие в общественной жизни учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности.

Премия за выполнение особо важных работ выплачивается за работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения с образцовым качеством, повышенной напряженностью, требующие быстрого, немедленного исполнения.

2.7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты работникам учреждений определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен (за исключением выплат, предусмотренных пунктом 2.7.5 настоящего Примерного положения).

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и устанавливается путем умножения коэффициента кратности на среднюю заработную плату основного персонала возглавляемого им учреждения. Величина коэффициента кратности устанавливается по показателям согласно приложению № 7 к настоящему Примерному положению.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностных окладов руководителей учреждений приведен в приложении № 8 к настоящему Примерному положению.

Порядок расчета средней заработной платы работников основного персонала учреждений для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств) города Рязани приведен в приложении № 9 к настоящему Примерному положению.

3.2. Администрация города Рязани может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях учреждения вправе создать премиальный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям в размере, не превышающем 5% от фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Неиспользованные средства премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

3.3. Порядок и условия распределения премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений определяются постановлением администрации города Рязани.

Конкретный процент премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается приказом управления культуры администрации города Рязани на текущий финансовый год.

3.4. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.5. Целевые показатели эффективности деятельности учреждений и критерии оценки эффективности работы руководителей учреждений устанавливаются постановлением администрации города Рязани.

3.6. Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений следует определять с учетом соблюдения принципа оптимального соотношения уровня средней заработной платы руководителей и работников учреждений.

3.8. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.9. На руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяются размеры и виды выплат компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.6 настоящего Примерного положения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения,

главному бухгалтеру выплачиваются в порядке, предусмотренном положением о премировании, разработанным в учреждении, в пределах фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4. Иные выплаты

4.1. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника учреждения и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается в соответствии с распоряжением администрации города Рязани на основании письменного заявления руководителя учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда работников

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения.

5.2. В целях повышения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в учреждениях дополнительного образования составляли не ниже 70 процентов.

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

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение

определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

5.4. Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений определена в объеме не более 40 процентов.

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ*), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии,

черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

* - под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставка), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		6900	
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель		-
2 квалификационный уровень	Концертмейстер		0,02
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)		0,05

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ РАБОТНИКОВ,
ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА
И КИНЕМАТОГРАФИИ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставка), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		3398	
	заведующий костюмерной		-
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		3640	
	библиотекарь, библиограф		0,05 - вторая категория 0,1 - первая категория 0,25 - ведущий
	художник-модельер театрального костюма, художники (всех специальностей), администратор		0,19
	репетитор по вокалу (балету)		0,5
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		3883	
	хормейстер, звукорежиссер		0,15
	заведующий отделом (сектором, службой)		0,5
	главный балетмейстер, главный режиссер, главный хормейстер		0,55

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставка), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		2549	
1 квалификационный уровень	машинистка, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка		-
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		0,1
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя		0,15
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		0,18
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I		0,2

	внутридолжностная категория	2670	
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		0,5
5 квалификационный уровень	начальник (заведующий) мастерской		1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		3155	
1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по охране труда, инженер (всех специальностей)		0,15
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		0,18
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		0,2
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		0,4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		3883	
1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения		0,8

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставка), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		2078	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)		0,05 - 1 квалификационный разряд; 0,06 - 2 квалификационный разряд; 0,07 - 3 квалификационный разряд
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»		0,06 - 1 квалификационный разряд; 0,07 - 2 квалификационный разряд; 0,08 - 3 квалификационный разряд
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		2366	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1,		0,09 - 4 квалификационный разряд; 0,15 - 5 квалификационный разряд

	раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР		
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР		0,3 - 6 квалификационный разряд; 0,4 - 7 квалификационный разряд
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР		0,6 - 8 квалификационный разряд
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		0,7 - 9 квалификационный разряд 0,9 - 10 квалификационный разряд
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		2078	
	костюмер, киномеханик		0,08 - 3 квалификационный разряд; 0,09 - 4 квалификационный разряд; 0,15 - 5 квалификационный разряд; 0,17 - 6 квалификационный разряд

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		2366	
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей 4 - 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником, механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования		0,09 - 4 квалификационный разряд; 0,15 - 5 квалификационный разряд; 0,3 - 6 квалификационный разряд; 0,4 - 7 квалификационный разряд; 0,6 - 8 квалификационный разряд
2 квалификационный уровень	настройщик духовых инструментов 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником		0,3 - 6 квалификационный разряд
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 2 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		1,0 - 11 квалификационный разряд; 1,2 - 12 квалификационный разряд

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА КРАТНОСТИ
ДЛЯ РАСЧЕТА РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Коэффициент кратности по оплате труда руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования (детских музыкальных, художественных школ, школ искусств) города Рязани устанавливается работодателем по представлению управления культуры администрации города Рязани по следующим показателям:

Наименование показателя	Основание для применения коэффициента кратности	Коэффициент кратности
Численность обучающихся в учреждении	до 400 обучающихся	0,9
	от 401 до 460 обучающихся	1,05
	от 461 до 700 обучающихся	1,1
	от 701 до 900 обучающихся	1,12
	более 900 обучающихся	1,4
Доля преподавателей учреждения, имеющих квалификационную категорию от общего количества педагогических работников учреждения	от 50 до 60 %	0,1
	от 61 до 80 %	0,14
	свыше 80 %	0,2
Доля выпускников, завершивших освоение дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств и поступивших в профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования на профильные образовательные программы от общего числа выпускников, завершивших обучение по дополнительным предпрофессиональным программам	от 3 до 5 %	0,05
	от 5,1 до 8%	0,1
	свыше 8%	0,14

Сумма коэффициентов кратности по каждому из оснований определяет коэффициент кратности, используемый для расчета должностного оклада руководителя.

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ
ПЕРСОНАЛУ, ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

Преподаватель

Концертмейстер

**ПОРЯДОК
РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО
ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ (ДЕТСКИХ МУЗЫКАЛЬНЫХ, ХУДОЖЕСТВЕННЫХ ШКОЛ,
ШКОЛ ИСКУССТВ) ГОРОДА РЯЗАНИ**

1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, выплаты по повышающим коэффициентам и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

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

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

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

5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, выплат по повышающим коэффициентам и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

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

8. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

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

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

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

