

Принято на общем собрании
работников МАУДО «Детская
музыкальная школа №5»
Протокол № 1 от 24.05.2017 г.

Введено в действие Приказом
№ 84 от 2.06.2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МАУДО г. Набережные Челны
«Детская музыкальная школа №5»
ПРОФКОМ
О.О. Котельникова

« 2 » 06 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУДО
г. Набережные Челны
«Детская музыкальная школа №5»

Н.В. Волкова
« 2 » 06 2017 года

ПРОФКОМ
О.О. Котельникова

Н.В. Волкова

« 2 » 06 2017 года

Положение

о системе оплаты труда для работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детская музыкальная школа №5»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений» определяет порядок формирования окладов работников МАУДО «Детская музыкальная школа №5» (далее - учреждение), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

1) система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

2) базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

3) оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

4) диапазон окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп работников – минимальные и максимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп работников, в пределах которых определяются размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

5) тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

6) заработка плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

7) выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

8) выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

9) выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

3. Системы оплаты труда работников МАУДО «Детская музыкальная школа №5» устанавливаются с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) положений об оплате труда работников учреждений;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения профсоюзного органа работников.

4. Заработка плата (оплата труда) работников учреждения определяется исходя из:

1) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

2) выплат компенсационного характера;

3) выплат стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей услуг, поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Фонд оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$FOT = NF \times K \times D_{FOT} \times Y_f, \text{ где:}$$

FOT – фонд оплаты труда учреждения;

NF – норматив финансирования учреждения;

K - поправочный коэффициент на переходный период;

D_{FOT} - доля фонда оплаты труда в нормативе финансовых затрат учреждения;

Y_f – фактическое количество потребителей услуг учреждения.

6. В учреждении формируется фонд стимулирования руководителя и заместителей руководителя учреждения, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_{sr} = FOT \times D_{sr}, \text{ где:}$$

FOT_{sr} – фонд стимулирования руководителя и заместителей руководителя учреждения;

D_{sr} - доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя и заместителей руководителя учреждения.

Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя и заместителей руководителя учреждения принимается равной 1 проценту.

7. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансирования, количества потребителей и поправочного коэффициента, долю средств на материально-техническое обеспечение, оснащение образовательного процесса и заработную плату педагогического, учебно-вспомогательного персонала при условии сохранения объема средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме не менее 15 процентов от фонда оплаты труда основного персонала учреждения по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

Раздел II. Условия оплаты труда работников учреждений профессиональных квалификационных групп должностей работников образования и культуры, искусства и кинематографии

Глава 1. Порядок формирования базовых окладов работников образования

8. Размер базового оклада работников образования определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования на

соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

9. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования согласно таблице 1:

Таблица 1

Четырехразрядная тарифная сетка по оплате труда работников образования

Разряды оплаты труда	1	2	3	4
Тарифные коэффициенты	1,0	1,23	1,43	1,5

10. Базовый оклад работника образования исчисляется по формуле (в ред.Постановления КМ РТ от 29.06.2013 № 457):

$$O_b = T_1 * K_{mi} + P, \text{ (в ред.Постановления КМ РТ от 29.10.2014 № 791) где:}$$

O_b - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника образования;

T_1 – тарифная ставка первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

K_{mi} - соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы. (абзац введен Постановлением КМ РТ от 29.10.2014 № 791)

11.Базовый оклад педагогического работника организаций дополнительного образования художественно-эстетической направленности исчисляется по формуле (в ред. Постановления КМ РТ от 27.06.2014 №443)

$$O_b = T_1 \times K_{mi} \times K_{mj} + P$$

(в ред.Постановления КМ РТ от 31.12.2013 № 1105) где:

K_{mj} - повышающий коэффициент приоритета отрасли

Размер повышающего коэффициента приоритета отрасли применяется для расчета базового оклада педагогических работников организаций дополнительного образования художественно-эстетической направленности и составляет 1,155 (в ред.Постановления КМ РТ от 29.10.2014 № 791)

12. Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности, согласно таблице 2.

Таблица 2
Основания для установления работникам образования разрядов по оплате труда

Разряд оплаты труда	Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности
1	Основное общее образование, среднее (полное) общее образование
2	Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неполное высшее образование
3	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»
4	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»

13. В случае если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

В случае если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

Глава 2. Определение разрядов оплаты труда работников образования

14. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
1.1.	Секретарь учебной части	1-4

15. Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры ведущего звена:

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
2.1.	Библиотекарь	2-4

16. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников:

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
3.2.4.	Педагог-организатор	2-4
Третий квалификационный уровень		
3.3.3.	Методист	3-4
Четвертый квалификационный уровень		
3.4.1.	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	2-4

17. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень		
4.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	3-4

Глава 3. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования

18. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена положением к Приказу 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»

19.Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

20.В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

21.Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-организаторам, методистам.

22.Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

23.Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта.

24.В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом,- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по проведению мониторинга, работа, предусмотренная планами творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

25.Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные п.21 устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные п.22 устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

26. Должностные оклады других работников, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Глава 4. I. Общие положения

27. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

28. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

29. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

30. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

31. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

32. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

33. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

П. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

34. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения

35. Определение учебной нагрузки преподавателей дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств,

IV. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

36. Определение учебной нагрузки преподавателей дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV настоящего Порядка соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

37. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

38. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV настоящего Порядка.

39. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет

выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

VII. Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

40. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

41. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Глава 5. Порядок формирования окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников образования

42. Оклад педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждений образования рассчитывается по формуле:

$$O = \sum O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} \times K$$

где:

O - оклад (ставка заработной платы) педагогического и учебно-вспомогательного персонала;

H_f - фактическое количество часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования,

Y_f - фактическое количество услуг, оказываемое работниками образования;

H_N - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования, утвержденная главой З настоящего Положения;

Y_N - нормативное количество услуг, оказываемое педагогическими работниками и учебно-вспомогательным персоналом;

K - коэффициент компенсации на переходный период, обеспечивающий доведение фактического количества оказываемых услуг до нормативного значения.

43. При оказании педагогическими работниками услуг различным категориям потребителей оклад педагогического работника рассчитывается как сумма оплат труда по каждой категории потребителей.

44. Единица измерения услуг, оказываемых педагогическими работниками образования, соответствует единице измерения норматива финансовых затрат на оказание указанного вида услуг.

45. Должностной оклад работников образования рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N}, \text{ где:}$$

O_d - должностной оклад работников образования.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

46. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

47. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж работы по профилю;
- 3) выплаты за квалификационную категорию;
- 4) выплаты за качество выполняемых работ;
- 5) премиальные и иные поощрительные выплаты.
- 6) дополнительную надбавку к должностному окладу.

48. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- 1) выплаты за управление структурным подразделением;
- 2) выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

49. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = (O + O_d) \times D_{kk}, \text{ где:}$$

B_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

Таблица 3

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
2	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	7,5
	Высшая квалификационная категория	10,0
4	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	Высшая квалификационная категория	15,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2	1 квалификационная категория	10,0
	Высшая квалификационная категория	15,0

50. Работникам организаций дополнительного образования детей, относящимся к профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников, предоставляются дополнительные выплаты за квалификационную категорию, которые рассчитываются по формуле (в ред.Постановления КМ РТ от 29.10.2014 № 791)

$$B_{kk} = O_b \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} – дополнительная выплата за квалификационную категорию;

D_{kk} – размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию.

Размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию составляет :

для работников, имеющих вторую квалификационную категорию-1,5 %

для работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию-3 %.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией. (п.8.4 в ред.Постановления КМ РТ от 30.01.2013 № 50)

51. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = (O + O_d) \times D_{pz}, \text{ где:}$$

B_{pz} – выплата за наличие государственных наград (почетных званий);

D_{pz} – размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий).

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан составляет 8 процентов.

52. Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам образования, имеющим две и более государственные награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника образования.

53. Выплаты за управление структурным подразделением предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений и рассчитывается по формуле:

$$B_{ysp} = O_b \times D_{ysp}, \text{ где:}$$

B_{ysp} - выплаты за управление структурным подразделением;

D_{ysp} - размер надбавки за управление структурным подразделением.

Таблица 4

Размеры надбавок за управление структурным подразделением

Квалификационные уровни профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений	Группа по оплате труда руководителя	Размер надбавки, процент
1	-	4,5
2	-	7,5

54. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = (O + O_d) \times D_s, \text{ где:}$$

B_s – выплата за стаж работы по профилю;

D_s – размер надбавки за стаж работы по профилю.

Таблица 5

Наименование ПКГ	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процент
Должности педагогических работников	3-2 3-3 3-4	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	4-2 (зав. отделом)	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

Наименование ПКГ	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процент
библиотекарь		от 3 до 6 лет	1,5
		от 6 до 10 лет	3,5
		от 10 до 15 лет	5,0
		свыше 15 лет	6,5

55. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения

стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж непрерывной работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

56. В стаж педагогической работы засчитывается:

1) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях.

2) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в следующем порядке:

- педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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 - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки;

- 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:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прaporщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (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;

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

57. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников 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):

- 1) методистам;
- 2) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- 3) преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

58. 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.

59. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах ССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

60. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных учреждений по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

61. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений утверждаются руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

62. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективными договорами.

63. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m [(I)_{ij} \times K_i]} \times \sum_{i=1}^n [(I)_{ij} \times K_i], \text{ где:}$$

B_{kj} – выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_k - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

I_{ij} - отнормированный *i*-й критерий оценки эффективности деятельности по *j*-му работнику;

K_i – относительный весовой коэффициент *i*-го критерия оценки эффективности деятельности;

n – количество критериев оценки эффективности деятельности;

m – численность работников учреждения.

64. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения, значение отнормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

65. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

66. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i}, \text{ где:}$$

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

67. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i}.$$

68. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i}, \text{ где:}$$

VK_i – весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

Таблица 6

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1.	Секретарь учебной части	1	5
2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
2.1.	Концертмейстер	2	50
2.2.	Педагог-организатор	2	50
2.3.	Методист	3	55
2.4.	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	4	60
3. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
3.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	1	65
4. Профессионально-квалификационная группа должностей работников культуры ведущего звена			
4.1.	Библиотекарь		40

69. Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных учреждений утверждаются постановлением Исполнительного комитета муниципального образования город Набережные Челны (далее - постановление Исполнительного комитета).

70. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, государственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

71. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

72. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера.

73. Размер дополнительной надбавки к должностному окладу составляет 10 процентов (в ред. Постановления КМ РТ от 21.10.2015 № 791);

Размер дополнительной надбавки в размере 1280,00 рублей (в ред. Постановления КМ РТ от 27.06.2016 № 438).

Глава 7. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера

74. Заработная плата директора МАУДО «Детская музыкальная школа №5», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

75. Должностной оклад директора МАУДО «Детская музыкальная школа №5» устанавливается учредителем образовательного учреждения один раз в год на основании тарификации основного персонала, на основании трудового договора в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. При расчете должностного оклада директора учитываются оклады (должностные оклады), отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера персонала.

76. К основному персоналу МАУДО «Детская музыкальная школа №5» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Примерные перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются постановлением Исполнительного комитета.

77. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МАУДО «Детская музыкальная школа № 5» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

78. Должностной оклад директора МАУДО «Детская музыкальная школа №5» рассчитывается по формуле:

$$O_{dr} = \frac{\sum_{j=1}^n (O + O_d + B_{nz}^{kr} + B_{nz}^{pt} + B_{nz}^{zk} + B_{nz}^{rk} + B_{sm} + B_{kk} + B_{sop} + B_{pz} + B_{ysp} + B_s)}{h} \times 2 \times K_{got}$$
, где:

O_{dr} – должностной оклад руководителя учреждения;

h - количество ставок основного персонала первого и второго уровней, педагогического персонала;

K_{got} – коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, принимаемый согласно таблице 7.

Таблица 7
Коэффициенты по группам оплаты труда руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Значение коэффициента по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	1,00
2	0,90
3	0,75

4	0,65
Вне группы	0,55

79. Группа по оплате труда руководителей учреждения определяется на основании объемных характеристик деятельности образовательного учреждения, согласно таблицам 8, 9.

Таблица 8

**Объемные показатели, характеризующие группу по оплате труда
руководителя образовательного учреждения**

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов	Результат ДМШ №5
1	2	3	4	
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3	-
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за группу	10	-
3.	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в учреждениях дополнительного образования детей, в том числе: в многопрофильных;	за каждого обучающегося	0,3	-
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) речников, авиаторов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5	175
4.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15	-
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	1	71
		высшую квалификационную категорию	0,5	7
			1	11
6.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	до 20 <*>	-
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за каждую группу	3	-

8.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	20	-
		от 100 до 200 человек	30	-
		свыше 200 человек	50	-
9.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5	-
10.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности, в учреждениях начального и среднего профессионального образования: спортивно-оздоровительных групп;	за каждую группу	5	-
	учебно-тренировочных групп;	за каждого обучающегося дополнительно	0,5	-
	групп спортивного совершенствования;	за каждого обучающегося дополнительно	2,5	-
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5	-
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10	20
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, игровой площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15 <*>	-
13.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой, кухни, пищеблока	за каждый вид	до 15 <*>	30
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	3, но в сумме не более 21	-
15.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных учреждений	30	-
		в других случаях	15	-
16.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5, 0,25 гектара), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства (в том числе по содержанию скота), учебного хозяйства, теплиц (парников), пасек и др.	за каждый вид	до 50 <*>	-
17.	Наличие учебно-производственных мастерских, учебно-производственных участков, полигонов, авто-, трактодромов	за каждый вид	до 20 <*>	-
18.	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5	3

19.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях, реализующих программу дошкольного образования, помещений для разных видов активной деятельности (изостудии, театральной студии, "комнаты сказок", зимнего сада, кабинета и др.)	за каждый вид	до 15 <*>	60
20.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	15	75
21.	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных учреждениях дополнительного образования детей концертных залов вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	за каждый вид	до 20 <*>	60
22.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, овощехранилищ	за каждый вид	до 20 <*>	-
<*> Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям предлогом "до", устанавливается учредителем образовательного учреждения.				512

Таблица 9

Группы по оплате труда руководителей
общеобразовательных учреждений
(в ред. Постановления КМ РТ от 29.10.2014 № 791)

№ п/п	Тип (вид) муниципального общеобразовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов по объемным показателям				
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
1.	Общеобразовательные организации, образовательные организации для детей дошкольного и младшего школьного возраста, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования детей, межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации, учебные компьютерные центры, образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медицинской помощи	свыше 500	500-400	399-300	299-200	до 200

80. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, их заместителей и главного бухгалтера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в соответствии с главы 8 настоящего Положения.

81. Руководитель организации может устанавливать заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности работников и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации. Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения принимается равной 1 проценту. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. (в ред.Постановлений КМ РТ от 30.12.2010 №1175, от 29.10.2014 № 791)

82. Учредитель организации может устанавливать руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности организации, определенных на основании критериев эффективности деятельности организации и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации. Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения принимается равной 1 проценту. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. (в ред.Постановлений КМ РТ от 30.12.2010 №1175, от 29.10.2014 № 791)

83. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю организации может быть создана комиссия по распределению средств на выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя организации, состав и полномочия которой определяются учредителем организации. В случае образования комиссии руководитель и заместители руководителя организации вправе присутствовать на ее заседаниях и давать необходимые пояснения. Решения комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается нормативно-правовой акт учредителя о стимулировании руководителя и заместителей руководителя организации.

84. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации и

учредителем, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются на срок до одного года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности организаций.

Глава 8. Выплаты компенсационного характера

85. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- 1) выплаты работникам, занятим на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

86. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

87. Выплаты компенсационного характера работникам, занятим на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, рассчитываются по формуле:

$$B_{кн} = O_b(O_d) \times D_{кн} \times H_{fk}:H_N, \text{ где:}$$

$B_{кн}$ - выплаты компенсационного характера;

$D_{кн}$ - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

H_{fk} - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера.

88. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

90. Выплаты компенсационного характера работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

91. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

92. До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательные учреждения могут руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 или 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.

Раздел III. Условия оплаты труда работников учреждений профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Глава 1. Порядок формирования окладов работников

93. Размер базового оклада работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

определяется как произведение минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

94. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих исчисляется по формуле:

$$O_b = T_m \times K_{d_i}, \text{ где}$$

O_b - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

T_m - размер минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

K_{d_i} - соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

95. Диапазоны размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в таблицах 10, 11.

Таблица 10
Диапазон размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	1,00-1,03
	2	1,03-1,05
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	1,03-1,07
	2	1,07-1,13
	3	1,13-1,17
	4	1,17-1,50

Таблица 11
Диапазон размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1	1,00-1,03
	2	1,03-1,07
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	1,03-1,07
	2	1,07-1,10
	3	1,10-1,13
	4	1,13-1,20
	5	1,20-1,33
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	1,10-1,13
	2	1,13-1,20
	3	1,20-1,33
	4	1,33-1,47
	5	1,47-1,57
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1	1,57-1,73
	2	1,73-2,00
	3	2,00-2,67

96. Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих не могут быть меньше нижней границы диапазона повышающих коэффициентов, установленных для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена должность или профессия работника.

97. Соответствие должности и профессии работника соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих принимается в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

98. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Глава 2. Выплаты стимулирующего характера

99. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

100. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж работы по должности;
- 3) премиальные и иные поощрительные выплаты;
- 4) дополнительную надбавку к должностному окладу.

101. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- 1) выплаты за сложность и напряженность работы;
- 2) выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

102. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O(O_d) \times D_{pz}, \text{ где}$$

B_{pz} – выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

$O(O_d)$ – оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

D_{pz} – размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

103. Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента.

104. Установление размеров выплат за наличие почетных званий государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, государственных наград по выбору работника.

105. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O(O_d) \times D_{sr}, \text{ где}$$

B_{sr} - выплаты за сложность и напряженность работы;

D_{sr} - размер надбавки за сложность и напряженность работы.

106. Размер надбавки за сложность и напряженность работы составляет 5 процентов.

107. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O(O_d) \times D_s, \text{ где}$$

B_s – выплата за стаж работы по должности (специальности);

D_s – размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

108. Размеры надбавки за стаж работы по должности (специальности) составляют:

- 1) при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет – 2,5 процента;
- 2) при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет – 4 процента;
- 3) при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет – 5 процентов.
- 4) при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет – 6 процентов.

109. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по должности (специальности), если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

110. В стаж работы по должности (специальности) засчитывается время работы по должностям (профессиям) согласно таблице 12.

Таблица 12

Перечень должностей (профессий), время работы по которым засчитывается в стаж работы по должности (специальности)

№ п/п	Наименование должностей работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (всех внутри должностных категорий, включая должностные наименования «главный», «старший»)	Наименование должностей (профессий), периоды работы в которых включаются в стаж работы по специальности для установления стимулирующей выплаты
1.	Начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист, экономист по	начальник финансового отдела, начальник планово-экономического отдела, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности,

	бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор	экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист материально-технического снабжения, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, техник по планированию, счетовод, калькулятор, кассир, таксировщик, статистик, учетчик, консультант по налогам и сборам, аудитор
2.	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, документовед, архивариус, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, секретарь руководителя, паспортист, кодifikator, экспедитор	заведующий архивом, заведующий канцелярией, документовед, архивариус, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, машинистка, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, кодifikator, экспедитор

111. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, государственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

112. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами организации и коллективными договорами.

113. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

114. Размер дополнительной надбавки к должностному окладу составляет 10 процентов. (Постановления КМ РТ от 21.10.2015 № 791);

Размер дополнительной надбавки в размере 1280,00 рублей (в ред. Постановления КМ РТ от 27.06.2016 № 438).

Глава 3. Выплаты компенсационного характера

115. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

116. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

117. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{\text{кн}} = O_b(O_d) \times D_{\text{кн}} \times H_{fk} : H_N, \text{ где}$$

$B_{\text{кн}}$ - выплаты компенсационного характера;

$D_{\text{кн}}$ - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

H_{fk} – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера.

H_N - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, принимаемая в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации

118. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

120. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

121. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Раздел IV. Условия оплаты труда работников учреждений профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Глава 1. Порядок формирования окладов работников учреждений профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

122. Размер базового оклада работников по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии определяется как произведение минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии.

123. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии исчисляется по формуле:

$$O_b = T_{\square} \times K_{d_i}, \text{ где}$$

O_b - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

T_{\square} - размер минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

K_{d_i} - соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии.

124. Диапазон размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии приведен в таблице 13.

Таблица 13
Диапазон размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов
Профессии рабочих культуры, искусства	1	1,00-1,03

и кинематографии первого уровня		
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1	1,03-1,07
	2	1,07-1,13
	3	1,13-1,17
	4	1,17-1,50

125. Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии не могут быть меньше нижней границы диапазона размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установленных для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия работника.

126. Отнесение профессии рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

127. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Глава 2. Выплаты стимулирующего характера

128. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

129. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные и иные поощрительные выплаты;
- 3) дополнительную надбавку к должностному окладу.

130. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- 1) выплаты за сложность и напряженность работы;
- 2) выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

131. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O(O_a) \times D_{pz}, \text{ где}$$

B_{pz} –выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

$O(O_d)$ – оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

D_{pz} – размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

132. Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента.

133. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий (государственных наград) по выбору работника.

134. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в зависимости от присвоенных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и рассчитывается по формуле:

$$B_{sr} = O(O_d) \times D_{sr}, \text{ где}$$

B_{sr} – выплаты за сложность и напряженность работы;

D_{sr} – размер надбавки за сложность и напряженность работы.

Размеры надбавок за сложность и напряженность работы представлены в таблице 14.

Таблица 14
Размеры надбавок за сложность и напряженность работы

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размеры надбавок по присвоенным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, процент						
		2	3	4	5	6	7	8 и более
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	1	1,5	2,5	4,0	7,0	11,0	14,5	18,5
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1		1	2,5	5,5	9,0	12,5	11,5
	2						3	6,5

135. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц,

квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.д.

136. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

137. Рекомендуемый размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные и поощрительные выплаты по работникам профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы) и выплат стимулирующего характера.

138. Размер дополнительной надбавки к должностному окладу составляет 10 процентов (в ред.Постановления КМ РТ от 21.10.2015 № 791).

139. Размер дополнительной надбавки в размере 1280,00 рублей (в ред. Постановления КМ РТ от 27.06.2016 № 438).

Глава 3. Выплаты компенсационного характера

140. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

141. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

142. Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{кн} = O_b(O_d) \times D_{кн} \times H_{fk} : H_N, \text{ где}$$

$B_{кн}$ - выплаты компенсационного характера;

$D_{кн}$ - размер надбавки на выплату компенсационного характера;

H_{fk} – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_N - норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

143. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при

выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

145. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

146. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.