



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА РЯЗАНИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02 сентября 2020 г.

№ 3144

Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников муниципальных  
учреждений культуры 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 культуры 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 02 сентября 2020 г. № 3147

### Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Рязани

#### 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Рязани (далее - Примерное положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры 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 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 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;

- по стажу работы;

- молодым специалистам.

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.

2.1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающим коэффициентам 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 по стажу работы.

Повышающий коэффициент по стажу работы устанавливается специалистам муниципальных учреждений культуры города Рязани.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий размер коэффициента.

Рекомендуемый размер коэффициентов по стажу работы приведен в таблице № 1.

Таблица № 1

Основание для применения коэффициента	Размер повышающего коэффициента
стаж работы более 15 лет	0,4
стаж работы от 10 до 15 лет	0,3
стаж работы от 5 до 10 лет	0,2
стаж работы от 1 года до 5 лет	0,1

В общий стаж работы, дающий право на применение коэффициента, включается:

- время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, на должностях руководителей и специалистов, и время работы в других организациях на должностях, соответствующих профильным должностям учреждений культуры;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах законодательной (представительной), исполнительной власти или органах местного самоуправления;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры, искусства, кино, другие организации на должности, соответствующие профильным должностям учреждений культуры;

- время обучения работников культуры, искусства, кино, других организаций на должностях, соответствующих профильным должностям учреждений культуры, с отрывом от работы в учебных заведениях для повышения квалификации или переподготовки в случае их направления на обучение учреждениями культуры, искусства, кино, другими организациями с должностей, соответствующих профильным должностям учреждений культуры, при условии продолжения работы в указанных учреждениях после окончания обучения;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, другими организациями в должностях, соответствующих профильным должностям учреждений культуры.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на применение коэффициента, является трудовая книжка.

#### 2.1.7. Изменение размера повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений производится:

при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на увеличение повышающего коэффициента к должностному окладу,

ставке заработной платы.

При наступлении у работника права на изменение повышающих коэффициентов к должностным окладам в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

#### 2.1.8. Повышающий коэффициент молодым специалистам.

Повышающий коэффициент устанавливается молодым специалистам, принятым на должности специалистов в учреждение, при соблюдении следующих условий:

- возраст молодого специалиста не старше 30 лет;
- трудоустройство на должность специалиста в учреждение в год окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования;
- работа на должности специалиста 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 специалиста работника учреждения на соответствующий размер коэффициента молодым специалистам.

Рекомендуемый размер коэффициентов молодым специалистам приведен в таблице № 2.

Таблица № 2

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
Коэффициент молодым специалистам	Высшее профессиональное образование	0,1
	Среднее профессиональное образование	0,05

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

2.2.1. 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 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, приведены в приложении № 1 к Примерному положению.

2.2.2. Работникам учреждений, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (согласно приложению № 1 к Примерному положению);
- по стажу работы (таблица № 1, пункт 2.1.6 Примерного положения);
- молодым специалистам (в соответствии с пунктом 2.1.8 Примерного положения).

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

2.3.1. 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 приказом 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 специалистов и служащих приведены в приложении № 2 к Примерному положению.

2.3.2. Специалистам и служащим рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (согласно приложению № 2 к Примерному положению);
- по стажу работы (таблица № 1, пункт 2.1.6 Примерного положения).

### 2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников сферы научных исследований и разработок

2.4.1. Размеры должностных окладов работников учреждений культуры, занимающих должности работников сферы научных исследований и разработок, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок приведены в приложении № 3 к Примерному положению.

2.4.2. Работникам учреждений, занимающим должности работников сферы научных исследований и разработок, рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (согласно приложению № 3 к Примерному положению);
- по стажу работы (таблица № 1, пункт 2.1.6. Примерного положения).

### 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 № 4 к Примерному положению.

2.5.4. Работникам учреждений профессий рабочих рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к должностным окладам по занимаемой должности (согласно приложению № 4 к 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 работникам за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное 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.

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 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. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы включает в себя критерии, определенные 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:

руководителям и 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 работника профилю учреждения;

б) в размере 2500 рублей:

руководителям и работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения;

в) в размере 2000 рублей:

руководителям и 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 работника профилю учреждения;

руководителям и работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения;

г) в размере 1000 рублей:

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

д) в размере 500 рублей:

руководителям и работникам учреждений, имеющим ведомственные награды, включая почетные звания, название которых начинается со слов «Почетный» - при соответствии почетного звания профилю учреждения.

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 решения о выдаче соответствующего диплома в установленном порядке.

2.7.6. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения, принимаемым 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 (месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных заданий.

При премировании по итогам работы (месяц, 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 совершенствование форм и методов работы;
- подготовка участников конкурсов;
- достижение высоких результатов в конкурсах различного уровня;
- активная работа с общественными организациями;
- методическая работа, обобщение и внедрение передового опыта;
- активное участие в общественной жизни учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности.

Премия за выполнение особо важных заданий 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 Примерного положения).

## 2.8. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

2.8.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Рекомендуемые размеры должностных окладов медицинских работников учреждений приведены в приложении № 5 к Примерному положению.

2.8.2. Медицинским работникам учреждений рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 5 к Примерному положению, таблица № 1);
- за квалификационную категорию (повышающий коэффициент приведен

в приложении № 5 к Примерному положению, таблица № 2).

### 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 учреждением. Величина коэффициента кратности устанавливается по показателям согласно приложению № 6 к настоящему Примерному положению.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры города Рязани приведен в приложении № 7 к Примерному положению.

Порядок расчета средней заработной платы работников основного персонала муниципальных учреждений культуры города Рязани приведен в приложении № 8 к настоящему Примерному положению.

3.2. Администрация города Рязани может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях учреждение 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 руководителей 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 и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

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 учреждений

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 развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры доля выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников должна составлять не менее 50 процентов заработной платы.

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.

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		6065	
	Смотритель музейный, контролер билетов		-
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		6750	
	Заведующий костюмерной, артист оркестра (ансамбля)		-
	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки, культорганизатор		0,05 - вторая категория 0,1 - первая категория
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		7236	
	Концертмейстер по классу вокала (балета), художник (всех специальностей), репетитор по вокалу (балету), помощник главного режиссера (дирижера, балетмейстера, художественного руководителя), администратор (старший администратор), звукооператор, хранитель фондов		-

	<p>Методист (музея, культурно-досугового учреждения), артист-вокалист (солист), артист балета, артист оркестра, артист хора, артист (симфонического, камерного, эстрадно-камерного, эстрадно-симфонического, духового) оркестров, артист оркестра народных инструментов, артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля), артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива, артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива, главный библиотекарь, главный библиограф, художник-постановщик, аккомпаниатор-концертмейстер, библиотекарь, библиограф</p>		<p>0,05 - вторая категория 0,1 - первая категория 0,15 - высшая категория 0,25 - ведущий 0,3 - главный</p>
<p>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</p>		8600	
	<p>Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссер</p>		0,15
	<p>Режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам</p>		0,25
	<p>Заведующий отделом (сектором) библиотеки</p>		0,4
	<p>Заведующий музыкальной частью, заведующий художественно- постановочной частью, заведующий отделом (сектором) музея, заведующий отделом (сектором) дома (Дворца) культуры, парка культуры и отдыха</p>		0,5

	Главный балетмейстер, главный дирижер, главный хормейстер, главный художник, художественный руководитель		0,55
	Главный хранитель фондов		0,6
	Заведующий библиотекой-филиалом централизованной библиотечной системы		1,0

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		6065	
1 квалификационный уровень	Кассир, секретарь, машинистка, секретарь-машинистка, делопроизводитель, табельщик, экспедитор		-
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		0,1
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		6750	
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, специалист по охране труда, администратор, секретарь руководителя, лаборант, техник		0,1
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 внутриведомственная категория		0,15
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по		0,17

уровень	которым устанавливается I внутридолжностная категория		
4 квалификационный уровень	Механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		0,24
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской		0,25
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		7236	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), экономист, юрист-консульт, инженер (с производными должностными наименованиями)		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»		0,3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		8600	
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела охраны труда, начальник отдела материально-технического снабжения		0,31

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ  
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ  
СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		7236	
1 квалификационный уровень	Научный сотрудник		0,3
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник		0,4
4 квалификационный уровень	Ученый секретарь		0,45

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		6065	
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»		6250	
1	Наименования профессий		0,09 - 4

квалификационный	рабочих, по которым		квалификационный
уровень	предусмотрено присвоение 4 и 5 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		разряд; 0,15 - 5 квалификационный разряд
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		0,17 - 6 квалификационный разряд; 0,18 - 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		0,19 - 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		0,3 - 9 квалификационный разряд 0,4 - 10 квалификационный разряд
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		6065	

	Костюмер, киномеханик, машинист сцены, монтировщик сцены		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»		6250	
1 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 - 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником; механик по обслуживанию кинетелевизионного оборудования 3 - 5 разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником		0,09 - 4 квалификационный разряд; 0,15 - 5 квалификационный разряд; 0,17 - 6 квалификационный разряд; 0,18 - 7 квалификационный разряд; 0,19 - 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; механик по обслуживанию кинетелевизионного оборудования 6 - 7 разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником		0,17 - 6,7 квалификационный разряд

4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 2 квалификационными		0,5 - 11 квалификационный разряд;
	уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		1,0 - 12 квалификационный разряд

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ  
МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (ставки), руб.	Размеры коэффициентов по занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		6750	
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу		0,3

Таблица № 2

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада	Размеры коэффициентов
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория	0,09
	первая категория	0,3
	высшая категория	0,43

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК  
УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА КРАТНОСТИ ДЛЯ РАСЧЕТА  
РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА РЯЗАНИ**

Коэффициент кратности по оплате труда руководителей муниципальных учреждений города Рязани устанавливается работодателем по представлению управления культуры администрации города Рязани по следующим показателям:

Наименование показателя	Основание для применения коэффициента кратности	Коэффициент кратности
Площадь, занимаемая учреждением	до 500 квадратных метров	1,0
	от 500,1 до 2000 квадратных метров	1,1
	от 2000,1 до 5000 квадратных метров	1,15
	от 5000,1 до 7000 квадратных метров	1,2
	свыше 7000 квадратных метров	1,6
Для муниципальных музеев: - количество музейных коллекций, фондов	до 3000 экземпляров хранения	0,03
	от 3001 до 20000 экземпляров хранения	0,05
	свыше 20000 экземпляров хранения	0,1
Для муниципальных культурно-досуговых учреждений: - количество организованных и проведенных мероприятий	до 50 мероприятий	0,1
	от 50 до 500 мероприятий	0,12
	от 501 до 1000 мероприятий	0,15
	свыше 1000 мероприятий	1,0
Для муниципальных библиотечных систем - наличие филиалов	до 15 филиалов-библиотек	0,05
	свыше 15 филиалов-библиотек	0,1

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

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

- Режиссер (балетмейстер, хормейстер, дирижер)
- Звукорежиссер
- Режиссер-постановщик
- Балетмейстер-постановщик
- Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам
- Руководитель кружка
- Ведущий дискотеки
- Звукооператор
- Художник (всех специальностей)
- Репетитор по балету (вокалу)
- Концертмейстер по классу вокала (балета)
- Акомпаниатор-концертмейстер
- Артист (всех специальностей)
- Методист (с производными должностными наименованиями)
- Научный сотрудник (с производными должностными наименованиями)
- Библиограф (с производными должностными наименованиями)
- Библиотекарь (с производными должностными наименованиями)

**ПОРЯДОК  
РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ**

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);

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.

