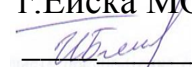


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК


О.К.Озга
«30» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО ЭБЦ
г.Ейска МО Ейский район

Бутсенко И.Н.
«30» декабря 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования эколого-биологический центр города
Ейска
муниципального образования Ейский район

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования эколого-биологический центр города Ейска муниципального образования Ейский район (далее – Положение) разработано в соответствии с учетом положений:

Трудового кодекса Российской Федерации;
указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 года № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы";

Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №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»;

Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

постановления администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года №268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район»;

постановления администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года № 268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район (с изменениями и дополнениями);

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (зарегистрировано в Минюсте РФ 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388);

других нормативных правовых актов.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда для работников Учреждения

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение содержит размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников Учреждения, а также перечень стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые могут быть установлены работникам Учреждения.

1.5 Размеры должностных окладов по всем имеющимся в штате должностям работников предусматривает конкретные фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение

трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы часов педагогической работы в неделю, а также фиксированные размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, фиксированные размеры некоторых выплат стимулирующего характера

Решение по установлению фиксированных размеров выплат принимается в соответствии с размером средств, утвержденным в фонде оплаты труда в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

1.6. Положение не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

действующего законодательства;

размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы; наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядка премирования работников;

условий оплаты труда руководителя и его заместителей;

наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.8. Установить, что размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы, указанные в настоящем Положении, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

1.9 Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным нормативным актом организации, а также за достижение организацией ежегодных значений соответствующих показателей «дорожной карты» для работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

Раздел 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке и средств от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из фонда оплаты труда работников основного персонала и фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.

2.2 Основной персонал-работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей.

Основным персоналом Учреждения являются педагогические работники.

Номенклатура должностей педагогических работников Организации утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, участвующие в реализации федеральных государственных образовательных стандартов, а также включая работников, обязанности которых связаны с обслуживанием зданий и оборудования.

Административно - управленческий персонал Учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Перечень должностей по каждой группе персонала Учреждения установлен в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Фонд оплаты труда каждой категории персонала состоит из выплат оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

Объем средств, направляемый на стимулирующие выплаты работникам каждой категории персонала определяется Учреждением самостоятельно.

2.4. Доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования дом детского творчества муниципального образования Ейский район, устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Ейский район в отношении каждой муниципальной образовательной организации с обязательным соблюдением следующих условий:

доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования дом детского творчества муниципального образования Ейский район, подведомственных управлению образованием, составляет не более 40 %.

2.5. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2.6 Руководитель образовательной организации несет ответственность

за превышение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников организации.

Раздел 3. Общие принципы оплаты труда работников

3.1. Оплата труда работников Учреждения состоит из выплат оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3.2 Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, все виды компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.4. Заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по штатным должностям работников основного, административно-управленческого, вспомогательного персонала устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с определением профессиональных квалификационных групп и профессиональных квалификационных уровней.

3.6 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах одной профессиональной квалификационной группы увеличиваются на повышающий коэффициент по соответствующему профессиональному квалификационному уровню.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.7 Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной

группе, образует новый оклад (оклад с учётом ПКУ) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8 При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.9 Каждому работнику Учреждения в срок до 12 числа месяца, следующего за расчётным, выдаётся расчётный листок по оплате труда.

Форма расчётного листка по оплате труда в Приложении 2 к настоящему Положению.

3.10 Размеры базовых окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих и размеры повышающих коэффициентов установлены постановлениями администрации муниципального образования Ейский район от 24 апреля 2015 года №268 «О совершенствовании отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район», от 18 апреля 2016 года №157 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район».

3.11 Размеры базовых ставок заработной платы, базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням по должностям работников Учреждения, установлены в Приложении 3 к настоящему Положению.

3.12 В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», установленные на день вступления в силу указанного закона должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников, включены в размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 г.

Раздел 4. Особенности оплаты труда работников Учреждения

4.1 Всем педагогическим работникам Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности.

Продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре,

установлены в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601.

4.2 Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается по следующим должностям педагогических работников: - педагог дополнительного образования. Размеры ставок заработной платы за календарный месяц по этим должностям определяются исходя из фактически установленного объема педагогической работы в неделю.

4.3 В рабочее время педагогических работников, определенное в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601, включается воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.4 Установленный педагогическим работникам оклад (ставка заработной платы) выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5 Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с режимом рабочего времени и времени отдыха, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6 Учебная (педагогическая) работа, выполняемая педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится с его письменного согласия.

4.7 Почасовая оплата педагогических работников применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистам организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических

и учебно – методических кабинетов), привлекаемым для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

4.8 Оплата за замещение отсутствующего свыше двух месяцев педагогического работника производится путем увеличения учебной нагрузки в тарификации педагогического работника, который замещает отсутствующего работника. Внесение изменений в тарификацию производится в первый день замещения временно отсутствующего педагогического работника.

5. Особенности оплаты труда педагогических работников

5.1. Педагогическим работникам, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, устанавливаются размеры ставок заработной платы за календарный месяц, исходя из фактически установленного объема учебной (педагогической) работы в неделю.

Размер ставки заработной платы в месяц определяется путем умножения фактического количества часов учебной (педагогической) работы в неделю на размер ставки их заработной платы в неделю за норму часов и деления полученного произведения на норму часов учебной (педагогической) работы в неделю, то есть осуществляется тарификация педагогических работников.

5.2. Расчёт ставки заработной платы в месяц педагогических работников производится ежегодно по состоянию на 1 сентября с составлением тарификационного списка по каждому педагогу.

Каждый педагог должен быть ознакомлен со своим тарификационным списком под роспись.

5.3. Оплата педагогическим работникам за замещение отсутствующего не свыше двух месяцев педагогического работника осуществляется на условиях почасовой оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения и определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) отсутствующего педагогического работника на количество рабочих часов в месяц, установленное по замещаемой должности и умноженное на количество часов замещения.

На установленный размер почасовой оплаты труда могут начисляться стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, выслугу лет) и компенсационные выплаты (за работу в сельской местности, специфику).

Раздел 6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положением об оплате труда муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования эколого-биологический центр г.Ейска муниципального образования Ейский район.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников образовательного учреждения.

6.2 Перечень видов выплат стимулирующего характера муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования эколого-биологический центр г.Ейска муниципального образования Ейский район:

- выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата молодым педагогам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

6.2.1 Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы или выслугу лет устанавливается административно-управленческому и основному персоналу по всем видам внутреннего совместительства, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, (Приложение 4,5) в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов:

- при стаже от 1 до 5 лет – 5 %;
- при стаже от 5 до 10 лет – 10 %;
- при стаже более 10 лет – 15 %.

6.2.2. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются с целью стимулирования работников основного персонала Учреждения к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации.

Размер выплаты устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета

других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов, в зависимости от квалификационной категории.

Размеры выплат:

-15 % - при наличии высшей квалификационной категории;

-10 % - при наличии первой квалификационной категории.

6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам любой категории персонала.

Размер выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основной должности.

В течение текущего календарного года размер указанной выплаты конкретному работнику Учреждения может быть увеличен, снижен или ее выплата полностью прекращена в зависимости от изменения показателей его работы.

Данная выплата устанавливается приказом руководителя Учреждения сроком не более, чем один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом руководителя.

Продление выплаты на следующий календарный год оформляется приказом руководителя Учреждения.

6.2.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, и награждение почетным знаком устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов, работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам:

7,5 % – за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

15% - за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается отдельным работникам любой категории персонала с учетом профессионального уровня работника, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

6.2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании решения комиссии по распределению

стимулирующих выплат работникам любой категории персонала с учетом критериев оценки профессиональной деятельности, установленных настоящим Положением для каждой категории работников.

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

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

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

Адекватность-вознаграждение должно быть адекватно трудового вклада каждого работника в результат коллективного труда;

Своевременность-вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

Прозрачность-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Перечень, размеры и критерии выплат установлены в Приложении 6 к настоящему Положению в абсолютном максимальном значении

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачиваются в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;

- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя Учреждения;

- появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;

- наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей детей;

- наличия дисциплинарного взыскания.

6.2.7. Стимулирующая выплата молодым педагогам в возрасте до 35 лет, являющимся выпускниками образовательных организаций среднего профессионального или высшего образования и трудоустроившегося по основному месту работы в Учреждение в течение года со дня окончания образовательной организации в размере 3000 рублей в месяц.

Выплата устанавливается приказом руководителя и производится молодому педагогу ежемесячно с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Указанная выплата осуществляется в течение 3 – х лет со дня трудоустройства молодого педагога.

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При

установлении нагрузки менее 0,5 ставки выплата рассчитывается и производится пропорционально установленной нагрузке.

При заключении срочного трудового договора между образовательной организацией и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

Указанная выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

6.3. Перечень обязательных выплат стимулирующего характера.

В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, и объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на обеспечение выполнения функций бюджетной организации, отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты стимулирующего характера.

6.3.1. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников Учреждения, предусмотренное Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»:

В размере 3000 рублей (отдельным категориям работников) по следующим штатным должностям работников: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, делопроизводитель, заведующий хозяйством, водитель автомобиля, техник, дворник, подсобный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по уходу за животными, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Указанные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы или по основной должности.

Работникам, выполняющим объёмы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Работникам, выполняющим объёмы работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени, но не более 3000 рублей в месяц.

Выплаты доплат, указанных в пунктах 6.3.1, являются составной частью заработной платы работника и производятся в сроки, установленные в Учреждении для выплаты заработной платы.

6.4. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения и выплачиваются ежемесячно.

6.5. Решение об установлении всех видов выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения при условии обеспечения финансовыми средствами и в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного, плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

6.6. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание, выплата молодому педагогу устанавливаются в первоочередном порядке.

Раздел 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

Выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учётом ПКУ) работников любой категории персонала.

7.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Оценка фактического состояния условий труда производится путем проведения оценки условий труда на рабочих местах. При этом для оценки влияния каждого фактора на состояние условий труда учитывается продолжительность его действия в течение всего рабочего дня

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от фактического состояния условий труда.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения по конкретным рабочим местам на период действия проведенной оценки труда и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

Если по итогам последующей оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению оценки условий труда на рабочих местах, а также по разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников.

7.1.2. В Учреждении предусмотрены следующие компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, для работников любой категории персонала:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зоны обслуживания ;

при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

при выполнении сверхурочной работы;

при выполнении работы в ночное время;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в сельской местности.

Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.3 Для сторожей, время работы которых выходит за пределы установленной нормальной продолжительности рабочего времени, приказом руководителя Учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени в часах. Учетный период равен одному календарному году.

Нормальная продолжительность рабочего времени сторожей в месяц соответствует ежемесячной норме рабочего времени по производственному календарю шестидневной рабочей недели в часах.

Количество часов, отработанных работником в выходные и нерабочие праздничные дни в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой ставки (оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

7.1.4.Выполнение работниками работы в ночное время оплачивается в повышенном размере – 35% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время- с 22 часов вечера до 6 часов утра. Количество часов, отработанных работником в ночное время указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

7.1.5.Максимальный размер доплаты, выплачиваемой из средств, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, составляет не более 100% оклада (должностного оклада) отсутствующего

работника и может устанавливаться как в процентах, так и в абсолютном значении.

7.1.6. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения и выплачиваются ежемесячно.

Каждая компенсационная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (с учетом ПКУ) работника Учреждения без учета других доплат, надбавок и повышающих коэффициентов.

Раздел 8. Порядок и условия премирования

Премирование работников Учреждения является одним из видов выплат стимулирующего характера и производится в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

8.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование работников Учреждения по итогам работы за отчетный период производится с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Размер премии устанавливается руководителем Учреждения в каждом конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя Учреждения.

8.1.2. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Выплата премий работникам осуществляется пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

8.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период времени устанавливаются как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

8.1.4. При назначении премии учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

8.1.5. Премия по итогам работы отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

8.1.6. Премия по итогам работы работнику, имеющему за этот период дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

8.1.7. Лица, поступившие на работу в Учреждение в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.1.8. Лицам, отсутствующим на работе по различным причинам (нахождение на листке нетрудоспособности, в ежегодном трудовом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и т.д.) в течение всего периода, принятого в качестве расчётного для установления премии, премия не устанавливается.

8.2. Единовременные премии.

Единовременное премирование осуществляется за работу и результаты, не вытекающие из трудовых функций работников, а выполняемые по специальному распоряжению руководителя Учреждения или добровольно по инициативе работника для достижения специальных показателей.

Размер премии устанавливается руководителем Учреждения в каждом конкретном случае с учетом мнения представительного органа работников и оформляется приказом руководителя Учреждения.

8.2.1. Единовременные премии могут выплачиваться:

за выполнение особо важных и срочных работ;

за внедрение в работу достижений науки и передовых методов труда;

при награждении работников почетными грамотами, знаками отличия, ведомственными и государственными наградами, присвоении почетных званий.

Особо важная и срочная работа - работа, выполняемая конкретным работником по обоснованному заданию руководителя Учреждения в определенный срок, направленная на получение конечного эффективного результата.

8.2.2. Единовременные премии могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Единовременная премия отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

Раздел 9 Прочие выплаты

9.1. На основании приказа руководителя Учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

в связи с болезнью работника или его близких родственников (родители, дети, родные брат и сестра, муж, жена), смертью близких родственников;

в связи со стихийным бедствием или при наступлении непредвиденных обстоятельств, вызвавших материальное затруднение работников (хищение имущества);

в случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти.

9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово - хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

Раздел 10 Оплата труда руководителя

10.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

10.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и определяется в кратном соотношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Кратность соотношения определяется в отношении руководителя каждой образовательной организации и устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, за счет всех источников финансового обеспечения) устанавливается распорядительным актом управления образованием администрации муниципального образования Ейский район в кратности от 1 до 5.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя Учреждения а также правила исчисления средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя организации установлены в приложении №7 к настоящему Положению.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления образованием администрации муниципального образования Ейский район и официальном сайте Учреждения в срок не позднее первого апреля года, следующего за отчетным периодом.

В составе размещаемой на официальном сайте информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате

руководителя запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации, а так же сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя осуществляется на основании письменного согласия.

10.3. Премирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с распорядительным актом управления образованием муниципального образования Ейский район.

10.4 В Учреждении формируется централизованный фонд стимулирования руководителя в размере до 5 % от общего годового фонда оплаты труда работников. Средства централизованного фонда направляются на стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации. Конкретные размеры централизованного фонда стимулирования руководителя устанавливаются распорядительным актом управления образованием.

Раздел 11 Штатное расписание

11.1. Учреждение самостоятельно определяет численность работников каждой категории персонала, распределяет должностные обязанности работников и утверждает штатное расписание.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для выполнения муниципального задания, установленного учредителем.

Численность работников основного персонала определяется исходя из учебного плана, объема учебной нагрузки, численности воспитанников. Численность работников основного персонала определяется исходя из учебного плана, объема учебной нагрузки, численности учащихся.

11.2. В Учреждении формируется единое штатное расписание независимо от источника финансового обеспечения деятельности.

11.3. Штатное расписание утверждается руководителем в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год, и согласовывается с главным распорядителем.

11.4. В штатном расписании указываются все должности работников, их численность, размеры окладов (должностных окладов), размеры ставок заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

11.5. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, указанные в штатном расписании, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Ейский район.

При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы вносятся изменения в штатное расписание организации и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя Учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
эколого-биологический центр г.Ейска
муниципального образования Ейский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования эколого-биологический центр г.Ейска
муниципального образования Ейский район

1. Перечень должностей основного персонала
Методист
Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор

2. Перечень должностей административно-управленческого персонала
Директор

3. Перечень должностей вспомогательного персонала
Водитель автомобиля
Дворник
Делопроизводитель
Заведующий хозяйством
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Рабочий по уходу за животными
Подсобный рабочий
Сторож
Техник
Уборщик служебных помещений

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
эколого-биологический центр г.Ейска
муниципального образования Ейский район

ФОРМА
расчетного листка по заработной плате

Наименование учреждения				
Наименование документа				
Фамилия, имя, отчество работника				
Табельный номер, должность				
Вид расчета	Месяц	Дни	Часы	Сумма
1. Долг на начало периода за учреждением				
2. Всего начислено заработной платы, в том числе: - по видам выплат; - начислено прочих выплат				
3. Всего удержано, в том числе: - по видам удержаний				
4. Выплачено				
5. Долг на конец периода за учреждением				
6. Начислено страховых взносов по видам внебюджетных фондов				

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
эколого-биологический центр г.Ейска
муниципального образования Ейский район

БАЗОВЫЕ СТАВКИ
заработной платы, базовые должностные оклады
по профессиональным квалификационным группам
и квалификационным уровням,
размеры повышающих коэффициентов
по профессиональным квалификационным уровням
по должностям работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования эколого-
биологический центр г.Ейска муниципального образования Ейский
район

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы, руб. *	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	8856,00	0,08
2	Методист	8856,00	0,10

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
эколого-биологический центр г.Ейска
муниципального образования Ейский район

**Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе, образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения дополнительного образования детей; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пилющих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионер-вожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие); заместители

	<p>директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	
<p>3.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>3.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>3.1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p> <p>3.2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
IV	
<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и</p>	<p>Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский,</p>

гражданской авиации	инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Порядок
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных
учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях
высшего и среднего профессионального образования и службы в
Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

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

1.1.1 Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

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

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

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

1.2.2. 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); в 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.

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

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

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

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

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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.

1.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

1.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и

Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

1.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

1.7. Работникам учреждения 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.

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

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

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
эколого-биологический центр г.Ейска
муниципального образования Ейский район

Критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования эколого-биологический центр г.Ейска муниципального образования Ейский район

**1. Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности
педагога дополнительного образования**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодично сть оценки</i>
1.	Результативная деятельность в подготовке к конкурсам учащихся	Подготовка воспитанников на конкурсы, конференции (кроме мероприятий научно-исследовательской направленности), акции, слеты, соревнования, фестивали, учебно-тренировочные сборы, походы (выдается один раз по итогам мероприятия) -уровень образовательного учреждения -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	500 1500 2000 3000	ежемесячно
		Наличие призеров и победителей, лауреатов, дипломантов, конкурсов, выставок, соревнований, фестивалей и т.п. - за каждого призера (команду), (кроме мероприятий научно-исследовательской направленности) -уровень образовательного учреждения -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	2000 4000 5000 7000	ежемесячно

		<p>Подготовка воспитанников на конкурсы, конференции, сессии, чтения и т.п. научно-исследовательской направленности (выдается один раз по итогам мероприятия)</p> <ul style="list-style-type: none"> -уровень образовательного учреждения 1000 -муниципальный уровень 2000 - региональный уровень 3000 -федеральный уровень 5000 		ежемесячно
		<p>Наличие призеров и победителей, лауреатов, дипломантов, конкурсов, сессий, конференций, чтений научно-исследовательской направленности</p> <ul style="list-style-type: none"> -уровень образовательного учреждения 2000 -муниципальный уровень 4 000 -региональный уровень 8 000 -федеральный уровень 10 000 <p>Заочное участие</p> <ul style="list-style-type: none"> -краевой уровень 1000 -всероссийский, международный 2000 		ежемесячно
2.	Результативная деятельность педагога	<p>Участие в профессиональных конкурсах (выдается один раз по результатам конкурса)</p> <ul style="list-style-type: none"> -на уровне учреждения 1000 -на муниципальном уровне 3000 -на зональный (краевой) уровень 4000 -на федеральном уровне 5000 		ежемесячно
		<p>Победители, призеры профессиональных конкурсов (выдается один раз по результатам конкурса)</p> <ul style="list-style-type: none"> -на уровне учреждения: 2000 -на муниципальном уровне 3000 -на зональный (краевой) уровень 5500 -на федеральном уровне 8000 <p>Заочное участие</p> <ul style="list-style-type: none"> -краевой уровень 1000 -всероссийский, международный 2000 		ежемесячно
		<p>Участие в профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» (выдается один раз по итогам этапа конкурса)</p> <ul style="list-style-type: none"> -на муниципальном уровне 3000 -на зональный (краевой) уровень 5000 - на федеральном уровне 8000 		ежемесячно
		<p>Победители и призеры профессионального конкурса «Сердце отдаю детям»</p> <ul style="list-style-type: none"> -на муниципальном уровне 5000 -на зональный (краевой) уровень 8000 - на федеральном уровне 10 000 		ежемесячно
		<p>Привлечение учащихся СОШ состоящих на учете в КДН, ВШК в кружки ЭБЦ, ведение документации по данной категории</p>	1000	ежемесячно

		воспитанников		
		Сохранение контингента учащихся - 100% 80%	2000 1000	1 раз в квартал
3.	Результативная организация воспитательной и досуговой работы в детском объединении	Организация и проведение выездных экскурсий, выездных мероприятий, походов, соревнований, учебно-тренировочных сборов и т.п.	5000	ежемесячно
		Организация и проведение экскурсий по МБОУДО ЭБЦ, выставок животных, выставок прикладного творчества, форумов, акций и других мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБОУДО ЭБЦ	1000	ежемесячно
		Инициативность и активная работа в процессе воспитания учащихся (внеплановые мероприятия, инновационные формы работы и др.)	2000	ежемесячно
4.	Результативная организация методической работы	Участие в работе экспертных групп, комиссий, методических объединений: <ul style="list-style-type: none"> • руководство МО, МКК: - муниципальный уровень - уровень ОУ • участие работе в МО, МКК: - муниципальный уровень -уровень ОУ 	5000 3000 2000 1000	1 раз в квартал
		Работа в жюри конкурсов: - муниципальный уровень - уровень ОУ	3000 1000	1 раз в квартал
		Выступление на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и т.д. <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень • муниципальный уровень • уровень ОУ 	5000 3000 1000	ежемесячно
		Проведение открытых занятий (мастер-классов): <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень • муниципальный уровень • уровень ОУ 	5000 3000 1000	1 раз в полугодие
		Методическое оформление образовательного пространства: <ul style="list-style-type: none"> • выпуск новых методических разработок, материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов 	1000	ежемесячно
		<ul style="list-style-type: none"> • оформление кабинета (стенды, плакаты, уголки, тематические выставки). 	1000	1 раз в полугодие
		Использование и обновление педагогом ИКТ и ресурсов сети Интернет в своей деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • для создания электронной базы 		ежемесячно

		(презентации, фильмы и др.).	1000	
		Публикации: <ul style="list-style-type: none"> • в газетах, журналах (заметка, информация): <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский 5000 - региональный уровень 3000 - муниципальный уровень 1000 • на образовательных информационных сайтах <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский 5000 - региональный уровень 3000 - муниципальный уровень 1500 • публикации в периодических профессиональных образовательных изданиях 2000 <p style="text-align: center;"><u>на сайтах</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ОУ, ЭБЦ 1000 • образовательных сайтах сети Интернет 500 		ежемесячно
		Ведение и своевременное обновление сайта учреждения	2000	ежемесячно
5.	Результативность работы с родителями	Совместные мероприятия с родителями (консультации для родителей, родительские собрания и т.д.)	1000	1 раз в квартал
6.	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Качество эстетического и содержательного оформления кабинета	1000	1 раз в полугодие
		За содержание, работу и развитие учебно-опытного участка, зоологического отдела, отдела цветоводства, отдела туризма	3000	ежемесячно
		Оформление и обновление стендов в учреждении	1000	1 раз в квартал
		Благоустройство, участие в ремонте учреждения	3000	за период работы
		Развитие и сохранность учебной и материально-технической базы учреждения	3000	1 раз в квартал
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности педагога - организатора**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Сумма (руб)	Периодичность оценки
1.	Результативная деятельность в конкурсах (для педагогов и учащихся)	Достижения на конкурсах, смотрах, олимпиадах, конференциях, в выставках, форумах и т. д.: <u>очное участие в конкурсе:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>международный и всероссийский уровень</u> 		1 раз в квартал

		<ul style="list-style-type: none"> - победитель 8000 -призер 5000 - лауреат (участник) 3000 • <u>региональный уровень</u> - победитель 5000 -призер 3000 - лауреат (участник) 1000 • <u>муниципальный уровень</u> - победитель 2000 -призер 1000 - лауреат (участник) 500 • <u>уровень ОУ</u> - победитель -призер 500 <u>Онлайн (заочное) участие в конкурсе:</u> 300 • <u>международный и всероссийский уровень</u> 1000 - победитель 500 -призер 		
2.	Качественная организация воспитательной работы	Проведение мероприятий: конкурсы, праздники, выставки, фестивали, походы, соревнования, слеты, учебно-тренировочные сборы, палаточные лагеря и т.п.	5000	ежемесячно
		Качественная организация участия воспитанников в конкурсах, конференциях, акциях, слетах, соревнованиях, фестивалях, учебно-тренировочных сборах, походах. <ul style="list-style-type: none"> • федеральный уровень 5000 • региональный уровень 3000 • муниципальный уровень 2000 • уровень образовательного учреждения 1000 		ежемесячно
		<u>Осенние, зимние, весенние</u> <ul style="list-style-type: none"> • Качественная организация занятости учащихся в каникулярный период (разнообразии форм работы, охват учащихся организованными видами отдыха, итоги анализа УО) 	2000	1 раз в квартал
		<u>Летняя оздоровительная кампания:</u> <ul style="list-style-type: none"> • качественная организация занятости учащихся в каникулярный период (разнообразии форм работы, охват учащихся организованными видами отдыха, итоги анализа УО) 	3000	за период работы
3.	Результативность методической и инновационной деятельности	Участие в работе экспертных групп, комиссий, методических объединений: <ul style="list-style-type: none"> • руководство МО, МКК 	5000	1 раз в квартал

		<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - уровень ОУ • участие работе в МО,МКК - муниципальный уровень -уровень ОУ 	3000 2000 1000	
		Работа в жюри конкурсов: <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - уровень ОУ 	2000 1000	1 раз в квартал
		Выступление на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и.т.д. <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень • муниципальный уровень • уровень ОУ 	5000 3000 1000	ежемесячно
		Проведение мастер-классов: <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень • муниципальный уровень • уровень ОУ 	5000 3000 1000	1 раз в полугодие
		Использование и обновление педагогом ИКТ и ресурсов сети Интернет в своей деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • для создания электронной базы (презентации, фильмы и др.). 	1000	ежемесячно
		Публикации: <ul style="list-style-type: none"> • в газетах, журналах (заметка, информация): <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский - региональный уровень - муниципальный уровень • на образовательных информационных сайтах <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский - региональный уровень - муниципальный уровень • публикации в периодических профессиональных образовательных изданиях • <u>на сайтах</u> <ul style="list-style-type: none"> • ОУ, МБОУДО ЭБЦ • образовательных сайтах сети Интернет 	5000 3000 1000 5000 3000 1500 2000 1000 500	ежемесячно
		Обобщение и распространение собственного педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • всероссийский уровень • региональный уровень • муниципальный уровень • 	3000 2000 1000	1 раз в квартал
4.	Результативность работы с родителями	Совместные мероприятия с родителями (конкурсные программы, консультации, родительские собрания и.т.д.)	1000	ежемесячно

5.	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Оформление и обновление стендов в учреждении	1000	1 раз в квартал
		Благоустройство, участие в ремонте учреждения	3000	за период работы
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности методиста**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодичность оценки</i>
1.	Обеспечение качества УВП	Совершенствование программно-методического обеспечения УВП (разработка и внедрение новых эффективных программ, разработка летней оздоровительной программы, программы деятельности, образовательной программы учреждения методик, форм (обучения, воспитания, организации и управления)	1000	ежемесячно
		Выпуск учебно-методических пособий, рекомендаций и т.д.	1000	ежемесячно
		Ведение банка данных по статистике своего направления (педагоги, дети, программы, достижения)	1000	ежемесячно
		Наличие и пополнение электронного банка разработок уроков, воспитательных мероприятий и т.д.	1000	ежемесячно
		Результативная подготовка педагогов к участию в конкурсах, семинарах, совещаниях, открытых уроках, мастер – классах различного территориального уровня	5000	ежемесячно
		Эффективное проведение систематического контроля УВП	1000	ежемесячно
		Увеличение доли педагогов, прошедших курсы повышения квалификации, аттестацию	3000	ежемесячно
		Работа с молодыми специалистами	1000	1 раз в квартал
		Работа в жюри конкурсов: - муниципальный уровень - уровень ОУ	3000 1500	1 раз в квартал
		Выступление на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и т.д. • региональный уровень • муниципальный уровень • уровень ОУ	5000 3000 1000	ежемесячно
		Участие в работе экспертных групп, комиссий, методических объединений: • руководство МО		1 раз в квартал

		<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень 3000 - уровень ОУ 1500 • участие работе в МО - муниципальный уровень 2000 -уровень ОУ 1000 		
		Публикации: <ul style="list-style-type: none"> • в газетах, журналах (заметка, информация): <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский 5000 - региональный уровень 3000 - муниципальный уровень 1000 • на образовательных информационных сайтах <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский 5000 - региональный уровень 3000 - муниципальный уровень 1500 • публикации в периодических профессиональных образовательных изданиях 2000 • <u>на сайтах</u> <ul style="list-style-type: none"> • ОУ, ЭБЦ 500 • образовательных сайтах 1000 сети Интернет 		ежемесячно
2.	Результативность инновационной деятельности	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • всероссийский уровень 3000 • региональный уровень 2000 • муниципальный уровень 1000 		1 раз в квартал
3.	Профессиональные достижения	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, олимпиадах, конференциях, в выставках, форумах и т. д.: <p><u>очное участие в конкурсе:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>международный и всероссийский уровень</u> <ul style="list-style-type: none"> - победитель 8000 -призер 5000 - лауреат (участник) 3000 • <u>региональный уровень</u> <ul style="list-style-type: none"> - победитель 5000 -призер 3000 - лауреат (участник) 1000 • <u>муниципальный уровень</u> <ul style="list-style-type: none"> - победитель 2000 -призер 1000 - лауреат (участник) 500 • <u>уровень ОУ</u> <ul style="list-style-type: none"> - победитель 500 -призер 300 <p><u>Онлайн (заочное) участие в конкурсе:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>международный и всероссийский</u> 1000 		ежемесячно

		уровень - победитель -призер	500	
4.	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Благоустройство, участие в ремонте учреждения	3000	за период работы
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодично сть оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	2000	ежемесячно
		Выполнение мероприятий по пожарной и требований Роспотребнадзора	2000	ежемесячно
		Благоустройство, проведение ремонтных работ	3000	за период работы
		Организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	1000	ежемесячно
		Привлечение спонсорских средств, для укрепления материально-технической базы.	3000	по мере поступления
		Обеспечение безаварийных хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	1000	ежемесячно
2.	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно
		Привлечение спонсорских средств для развития материально технической базы учреждения	3000	ежемесячно
		Благоустройство, участие в ремонте учреждения	2000	за период работы

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности делопроизводителя**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодично сть оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ	Оперативность, системность и качество ведения и подготовки документации	1000	ежемесячно

		Использование информационных технологий в делопроизводстве (Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование, сохранность документооборота)	2000	Ежемесячно
		За повышение уровня профессиональной компетентности (курсы, семинары, форумы)	2000	Ежемесячно
2.	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Благоустройство, участие в ремонте учреждения	2000	за период работы
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодичность оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ и выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Благоустройство, участие в ремонте учреждения	2000	за период работы
		Работа по дизайну территории учреждения	2000	за период работы
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности дворника**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодичность оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ и выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Работа по ландшафту и дизайну территории учреждения	2000	весенне – летний период
		Благоустройство, участие в ремонте учреждения	2000	за период работы
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности**

рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодично сть оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ и выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Своевременный и качественный ремонт мебели и зданий	2000	ежемесячно
		Благоустройство, участие в ремонте учреждения	2000	за период работы
		Своевременное выполнение погрузочно -разгрузочных работ	2000	ежемесячно
		Своевременная подготовка отопительной системы к зимнему периоду	2000	За период работы
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности подсобного рабочего

<i>ра бо чег о№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодично сть оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ и выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Работа по ландшафту и дизайну территории учреждения	2000	весенне – летний период
		Благоустройство, участие в ремонте учреждения	2000	за период работы
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	1000	ежемесячно

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодично сть оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ и выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Благоустройство, участие в ремонте учреждения	2000	за период работы
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности
водителя автомобиля**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодично сть оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ и выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Обеспечение безаварийной работы транспортных средств	2000	за период работы
		Отсутствие протоколов нарушений правил дорожного движения	2000	за период работы
		Благоустройство, участие в ремонте учреждения	2000	за период работы
		Выполнение важных или срочных работ (внеплановых, связанных с производственной необходимостью)	3000	ежемесячно

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности
техника**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодично сть оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ и выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Экономия электроэнергии	1000	1 раз в квартал
		Отсутствие нарушений правил техники безопасности	1000	1 раз в квартал
		Выполнение особо важных или срочных работ	2000	ежемесячно

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности
рабочего по уходу за животными**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Сумма (руб)</i>	<i>Периодично сть оценки</i>
1.	Качество выполняемых работ и выполнение функций, выходящих за	Участие в общественной жизни учреждения	1000	ежемесячно
		Содержание закрепленной территории в соответствии с СанПИН	2000	ежемесячно
		.Выполнение особо важных или	2000	за период

	рамки должностных обязанностей	срочных работ		работы
		Участие в работах по благоустройству территории (озеленение, уборка территории, субботники)	2000	ежемесячно

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
эколого-биологический центр г.Ейска
муниципального образования Ейский район

ПОРЯДОК определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования эколого-биологический центр города Ейска Ейский район

1. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. При расчете средней заработной платы работников Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

4. Средняя заработная плата работников Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

5. При определении среднемесячной численности работников Учреждения учитываются среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

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

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

Работник, работающий в организации на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

7. Работники 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 Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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;

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.

8. Среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.