

**Положение  
о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда  
Муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Центр детского творчества»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – Учреждение) вводится в целях в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы и установления системы оплаты труда работников Учреждения, усиления их материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10.12.2010 г. протокол № 10, постановлением Администрации города Усть-Илимска от 19.07.2010 г. № 432 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Усть-Илимск, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда».

1.3. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда по категориям персонала;
- базовые оклады работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу (далее – ПКГ), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу;
- порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

1.4. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, другими локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников.

1.5. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в размере не ниже, утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные оклады работникам устанавливаются в размерах не ниже действовавших на период до введения новой системы оплаты труда размеров должностных окладов.

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

1.7. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## II. Порядок и условия оплаты по категориям персонала

2.1. Работники, включаемые в штатное расписание учреждения относятся к Профессиональным квалификационным группам работников образования (кроме высшего и дополнительного профессионального), работников телевидения (радиовещания), работников культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональным должностям служащих и общепрофессиональным должностям рабочих.

Заработная плата по должностям работников, отнесенных к категориям работников образования, работников телевидения (радиовещания), работников культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональным должностям служащих и общепрофессиональным должностям рабочих (далее – Работники учреждения), включаемые в штатное расписание Учреждения, устанавливается руководителем образовательного учреждения на основании трудового договора и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

$ЗП = ДО + Кв + Св$ , где

**ЗП** - заработная плата

**ДО** - должностной оклад

**Кв** - компенсационные выплаты

**Св** - стимулирующие выплаты

2.1.1. Базовые оклады заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.2. Размеры окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам работников Учреждения устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов, утвержденных настоящим Положением.

2.1.3. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (базовому окладу):

- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

2.1.4. Размер повышения оклада (должностного оклада), при применении повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера минимального оклада (базового оклада), базовой ставки заработной платы на повышающие коэффициенты. Применение повышающих коэффициентов образует должностной оклад работника и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад (ДО) работника учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О * КП + О * КПП + О * ДПК$ , где

**О** - размер базового оклада, установленного по должности;

**КП** - повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента по должностям работников образования приведены в приложении 2 к настоящему Положению;

**КПП** - персональный повышающий коэффициент работника;

**ДПК** - дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент (**КПП**) к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- для должностей по ПКГ работников образования (кроме высшего и дополнительного профессионального), работников телевидения (радиовещания), работников культуры, искусства и кинематографии, и общепрофессиональных должностей служащих – до 3,0;
- для должностей ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего года.

Молодым специалистам из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в учреждении, в первые два года после приема на работу по окончании обучения, персональный коэффициент устанавливается в размере не ниже 0,5.

Основными условиями установления персонального коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профиля;
- работа в образовательном учреждении по специальности.

2.1.6. Дополнительный повышающий коэффициент (**ДПК**) устанавливается в размере: до 0,2 – работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР;

до 0,3 – работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный».

Повышающий коэффициент за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии основания установления повышающих коэффициентов по обоим основаниям, однократно применяется повышающий коэффициент максимального уровня.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В учреждении, могут быть осуществлены, при наличии соответствующих условий, следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Решение о введении конкретных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета и доходов от приносящей доход деятельности.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой базового оклада, рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

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

3.7. Сверхурочная работа оплачивается работнику в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.8. При увольнении работника по соглашению сторон (статья 78 ТК РФ) возможна единовременная выплата выходного пособия в размере до 6 средних месячных заработков. Средний заработок исчисляется за последние три месяца по последнему месту работы.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, положением о выплатах стимулирующего характера и другими локальными актами учреждения. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный или учебный год, на определенный период или единовременно.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников учреждения является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Конкретный перечень показателей учитываемых при расчете стимулирующей выплаты работнику, утверждается общим собранием трудового коллектива.

4.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, создаваемой в учреждении с участием представительного органа работников, в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств на фонд оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринима-

тельской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

4.3. Учреждения в целях поощрения работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. Экономия Фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение стимулирующей части Фонда оплаты труда или выплат единовременной премии.

4.5. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 10 процентов фонда оплаты труда учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

4.7. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

## **V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждений**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад (ДО) руководящих работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} * \text{КП} + \text{О} * \text{ДПК}, \text{ где}$$

**О** - средняя заработная плата работников основного персонала за предшествующий календарный год;

**КП** - повышающий коэффициент;

**ДПК** - дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

Должностной оклад руководителя, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключаемым с Учредителем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, рассчитанного в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Конкретный размер увеличения должностного оклада определяется Учредителем в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры минимальных окладов заместителей руководителя Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже минимального оклада руководителя.

5.3. Руководящим работникам учреждений устанавливается дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается в размере:

до 0,2 – работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР;

до 0,3 – работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный».

Повышающий коэффициент за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии основания установления повышающих коэффициентов по обоим основаниям, однократно применяется повышающий коэффициент максимального уровня.

5.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5.5. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.6. Выплаты компенсационного характера назначаются и выплачиваются руководителю и заместителям руководителя в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Назначение выплат стимулирующего характера (премирование) руководителю учреждения осуществляется по решению Учредителя с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей за счет средств фонда стимулирования руководителей учреждений дополнительного образования детей, формируемого в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных учреждений дополнительного образования детей города Усть-Илимска.

5.8. Назначение выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения производится в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

## **VI. Прочие вопросы**

6.1. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.2. Материальная помощь оказывается работнику по письменному заявлению в связи с причинением ему материального ущерба в результате стихийных бедствий, кражи, грабежа и иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество. К заявлению на выплату материальной помощи должны прилагаться документы, подтверждающие факт причинения материального ущерба.

6.3. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

6.4. Выплата материальной помощи производится работнику не более одного раза в календарном году в сумме не более двух должностных окладов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в приравненных к районам Крайнего Севера местностях.

6.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда, установленных на соответствующий период.

## **VII. Заключительные положения**

- 7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.
- 7.2. Изменения или дополнения в настоящее Положение вносятся путем издания приказа директора Центра о внесении изменений или дополнений.
- 7.3. Срок действия настоящего Положения: до принятия нового.

**Размеры базовых окладов работников  
Муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Центр детского творчества»**

**Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)**

Наименование должности (профессии)	Базовый оклад, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Педагог дополнительного образования	2 900
Педагог-организатор	2 900
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Методист	3 100
Педагог-психолог	3 100

**Работники культуры, искусства и кинематографии**

Наименование должности (профессии)	Базовый оклад, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	
Монтажер	2 800
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>	

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»**

Наименование должности (профессии)	Базовый оклад, рублей
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Телеоператор	3200

**Общепрофессиональные должности служащих**

Профессиональные квалификационные группы  
общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности (профессии)	Базовый оклад, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Секретарь руководителя	2 800
Техник-лаборант	2 800
Техник-программист	2 800
Художник	2 800
Лаборант	2 800
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий хозяйством	2 900
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инженер-программист (программист)	3 250
Экономист	3 250
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутрядолжностная категория	3 250



<b>3 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3 350
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3 400

### Общепрофессиональные профессии рабочих

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Базовый оклад, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	1 разряд ЕТКС - 2710; 2 разряд ЕТКС - 2790; 3 разряд ЕТКС - 2880
Дворник	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 разряд ЕТКС - 3050; 5 разряд ЕТКС - 3305
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 разряд ЕТКС - 3560; 7 разряд ЕТКС - 3810

**Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за категорию
Педагог дополнительного образования	0,1 - для второй категории; 0,3 - для первой категории; 0,5 - для высшей категории
Педагог-организатор	
Педагог-психолог	
Методист	
Музыкальный руководитель	

**Порядок  
исчисления размера средней заработной платы для определения размеров  
должностного оклада руководителя Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования «Центр детского творчества»**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения

Настоящий Порядок разработан на основе «Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08 апреля 2008 г. N 167н».

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), рассчитанному в соответствии с настоящим Порядком и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

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

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

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

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения (Приложение № 4) 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.

4. 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;
- среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. 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, то есть 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.

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

6. Работники основного персонала учреждения, работающие 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 среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

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

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

6.2. 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.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется по правилам, установленным пунктом 6 настоящего Порядка для определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

**Перечень  
должностей работников, относимых к основному персоналу  
Муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Центр детского творчества»  
для расчета средней заработной платы и определения размеров  
должностных окладов руководителей**

Педагог дополнительного образования  
Педагог-организатор