

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ Я. Ю. Балала

«12» ноября 2018 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ ДО ДЮОЦ
г. Ейска МО Ейский район
_____ Е. В. Горбик

«12» ноября 2018 г.
МП

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеский центр города Ейска муниципального образования Ейский район (далее—Учреждение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 Российской Федерации»;

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

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

Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

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

другими нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда для работников МБОУ ДО ДЮЦ (далее Учреждения) и разработано в целях создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании всех структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

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;
- примерных положений об оплате труда работников образовательных учреждений;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение содержит:

- рекомендуемые размеры базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по должностям работников, перечень стимулирующих, компенсационных и иных выплат, которые могут быть установлены работникам.

1.5. Положение предусматривает по всем имеющимся в штате должностям работников конкретные фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо 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 выплат стимулирующего характера.

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. 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.

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

1.9. 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 заместителя, наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

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

Внесение изменений в настоящее Положение в связи с индексацией не осуществляется.

1.11. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальным правовым актом учреждения, а также за достижение учреждением 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 01 июня 2012 года

№ 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ ДО ДЮЦ г. Ейска МО Ейский район формируется исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих в установленном порядке, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций состоит из фонда оплаты труда работников основного персонала, административно-управленческого и вспомогательного персонала.

2.2. Основной персонал Учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МБОУ ДО ДЮЦ г. Ейска МО Ейский район целей деятельности.

Основным персоналом МБОУ ДО ДЮЦ являются педагогические работники.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

Вспомогательный персонал МБОУ ДО ДЮЦ – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МБОУ ДО ДЮЦ - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

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 образовательной организации, определяется образовательными организациями самостоятельно.

2.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образованием, составляет не более 40%.

2.5. Оплата труда работников производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности МБОУ ДО ДЮЦ на соответствующий финансовый год.

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Базовый должностной оклад, ставка заработной платы руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2	Методист Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер	8434	0,08
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1	Делопроизводитель	5252	0,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2	Заведующий хозяйством	5340	0,04
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 – 1, 2, 3, разряды по ЕТКС	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5252	0,00
	уборщик служебных помещений	5252	0,00
	слесарь –электрик	5340	0,00
	костюмер	6052	0,00
	дворник, сторож	5163	0,00

3. Общие принципы оплаты труда работников МБОУ ДО ДЮЦ

3.1. Оплата труда работников МБОУ ДО ДЮЦ состоит из 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) или ставки заработной платы, все виды постоянных 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 и краевом уровне минимального размера оплаты труда.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по штатным должностям работников основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается руководителем с учетом требований к профессиональной подготовки и уровнем 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 установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.7. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад (далее - оклад с учётом ПКУ) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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 ПКУ, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.9. Каждому работнику Учреждения в срок до 12 числа месяца, следующего за расчётным, выдается расчётный листок по оплате труда. Форма расчётного листка по оплате труда в приложении 4 к настоящему Положению.

3.10. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального Закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления в силу указанного закона в должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодической продукцией, установленной на 31 декабря 2012 года.

4. Порядок исчисления и особенности оплаты труда педагогических работников

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. 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) нагрузки.

4.3. Заработная плата, установленная педагогическим работникам по тарификации, выплачивается ежемесячно, независимо от количества рабочих дней в расчётном месяце.

4.4. 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.

4.5. Расчет 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.

4.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников МБОУ ДО ДЮЦ установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

4.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

4.8. 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 установлен в приложении 3 к настоящему Положению.

4.9. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с режимом рабочего времени и времени отдыха, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.10. 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.

4.11. 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. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. 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 МБОУ ДО ДЮЦ.

5.1.1. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается с целью стимулирования их к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

60% - при наличии высшей квалификационной категории;

40% - при наличии первой квалификационной категории;

20% - при наличии второй квалификационной категории.

5.1.2. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, 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.

5.1.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и о его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5.1.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам:

- за высокие показатели результативности;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки 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% должностного оклада по основной должности.

Указанная надбавка устанавливается приказом руководителя Учреждения и действует до 31 декабря текущего финансового года.

5.1.6. Денежная выплата стимулирующего характера в размере 3000 рублей, предусмотренная постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 26 февраля 2014 года №153, по следующим штатным должностям: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, делопроизводитель, заведующий хозяйством, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, костюмер, слесарь-электрик, сторож, уборщик служебных помещений.

Выплаты производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности, но не более 3000 рублей в месяц.

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

5.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения по результатам оценки профессиональной деятельности с учетом критериев оценки для каждой категории работников. Критерии оценки результативности профессиональной

деятельности работников определены в приложении 5,6 к настоящему Положению.

5.2.1. Общая сумма распределяемой стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ определяется путём вычитания из общей суммы распределяемой стимулирующей части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала общей суммы начисленных стимулирующих выплат, указанных в п. 5.1.1 - 5.1.6 настоящего раздела. Полученный остаток стимулирующей части фонда оплаты труда для соответствующей категории персонала подлежит распределению среди работников с учетом критериев оценки для каждой категории работников.

5.2.2. Распределение стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ осуществляет комиссия, утвержденная приказом руководителя Учреждения. Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников определен приложением №5.

5.2.3. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения.

5.2.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ не выплачивается в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, правил 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 родителей детей.

5.3. Решение об установлении дополнительных выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения при условии обеспечения финансовыми средствами и в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, выслугу лет, ученую степень, почетное звание осуществляются в первоочередном порядке.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера указываются в трудовых договорах, заключенных с работниками.

5.6. 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 Организацию 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.

6. Порядок и условия выплат компенсационного характера

6.1. Оплата за работу в ночное время устанавливается работникам в размере 35% 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.

6.1.2. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Количество сверхурочных часов, отработанных работником, указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для сторожей, время работы которых выходит за пределы установленной нормальной продолжительности рабочего времени, ежемесячно осуществляется суммированный учёт рабочего времени в часах.

Нормальная продолжительность рабочего времени сторожей соответствует ежемесячной норме рабочего времени по производственному календарю при 5-тидневной рабочей неделе в часах.

6.1.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе 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.

Количество часов, отработанных работником в выходные и нерабочие праздничные дни, указывается в таблице учёта и использования рабочего времени.

6.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

6.1.5. Доплата за расширение зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по основной должности.

6.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Максимальный размер доплаты составляет 100% оклада (должностного оклада) по основной должности.

7. Порядок и условия премирования

7.1. Премирование работников производится на основании приказа руководителя Учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу, с учётом личного вклада каждого работника.

Премирование осуществляется в пределах средств на оплату труда работников Учреждения, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

7.1.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливается руководителем Учреждения с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании 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 Учреждения;
- 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.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Премия по итогам работы отдельному работнику максимальным размером не ограничивается.

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

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.

7.1.2. Работникам, награждённым почетными грамотами, знаками отличия, иными ведомственными наградами, а также государственными наградами в соответствии с указами Президента Российской Федерации, выплачивается единовременная премия в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

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

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

7.1.4. Единовременные премии могут выплачиваться:

за выполнение особо важных и срочных работ;

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 ДЮЦ в определенный срок, направленная на получение конечного эффективного результата.

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

8. Прочие выплаты

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

- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребёнка, выходом на пенсию работника;
- 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.

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

8.3. Выплата материальной помощи осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, а также в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

9. Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя

9.1. Заработная плата руководителя муниципальной образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются учредителем в трудовом договоре.

9.2. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемой им организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников организаций (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя и правила исчисления средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

9.3. Премирование руководителя муниципальной образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Ейский район от 16 июля 2014 года № 521 «Об утверждении положения о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений муниципального образования Ейский район».

9.4. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

9.5. Премирование заместителей руководителя осуществляется руководителем образовательной организации.

10. Штатное расписание

10.1. Муниципальная образовательная организация самостоятельно определяет численность работников каждой категории персонала, распределяет должностные обязанности работников и утверждает штатное расписание. Численный состав работников организации должен быть достаточным для выполнения муниципального задания, установленного учредителем. Численность работников основного персонала определяется исходя из учебного плана, объема учебной нагрузки, численности обучающихся и воспитанников, групп.

10.2. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово- хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, и согласовывается с главным распорядителем.

10.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

10.4. При увеличении (индексации) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений вносятся изменения в штатное расписание образовательной организации и трудовые договоры с работниками на основании приказа руководителя образовательной организации.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ ДО ДЮЦ применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, в также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные 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</p>	<p>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 пишущих 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 (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие); заместители 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)</p>

	<p>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 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) 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 гражданской авиации</p>	<p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы - методисты, инженеры-летчики-методисты</p>

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

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

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

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

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

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки 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.

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Форма расчетного листка по заработной плате

**ФОРМА
расчетного листка по заработной плате**

Наименование учреждения Наименование документа Фамилия, имя, отчество работника				
Табельный номер, должность				
Вид расчета	Месяц	Дни	Часы	Сумм, руб.
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				

Порядок распределения комиссией стимулирующей надбавки согласно критериям оценки профессиональной деятельности работников

1. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения по результатам оценки профессиональной деятельности с учетом критериев оценки для каждой категории работников.
2. Распределение стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ осуществляет комиссия, утвержденная приказом руководителя Учреждения.

Критерии оценки интенсивности, результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детский юношеский центр города Ейска муниципального образования Ейский район

Категория работников	Сумма, в руб.
Педагогический персонал	
Педагог-организатор, методист	
Стимулирующая надбавка за высокие результаты труда	
Разработка и внедрение программ учреждения (на летний период, программа развития, программа деятельности, образовательная и др.), дополнительных образовательных программ, новых инновационных методик	до 2000
Подготовка педагогов для участия в конкурсах различного территориального уровня:	
федеральный уровень	до 5000
региональный уровень	до 3000
муниципальный уровень	до 2000
уровень образовательного учреждения	до 1000
Эффективная работа с молодыми специалистами	до 3000
Создание новых методических и дидактических материалов, авторских разработок	до 3000
За введение в работу новых направлений, кружков;	до 3000
За развитие научно-исследовательской деятельности среди воспитанников, качественная организация работы с одаренными детьми	до 5000

Привлечение к занятиям в объединениях МБОУ ДО ДЮЦ обучающихся, состоящих на профилактических учетах, качественная организация работы с детьми, стоящими на профилактических учетах	до 5000
Высокий уровень подготовки и проведения культурно-массовых и воспитательных мероприятий	до 5000
Организация и проведение семинаров, совещаний, мастер-классов по вопросам качества образования федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	до 8000 до 5000 до 3000 до 2000
Выступления на педагогических совещаниях об инновационных и эффективных формах работы (создание предметно-развивающей среды, изготовление пособий карточек и т.д.)	до 5000
Проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБОУ ДО ДЮЦ	До 5000
Развитие дополнительных платных услуг	до 5000
Публикации в СМИ, сети Интернет, научных изданиях федеральный уровень региональный уровень муниципальном уровне	до 5000 до 3000 до 2000
За награждение нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»;	1000
«Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ»	1000
За повышение уровня профессиональной компетентности–прохождение курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями, обмен опытом, участие в семинарах, конференциях)	до 3000
Развитие учебной и материально-технической базы учреждения	до 5000
Подготовка учреждения к учебному году, к осенне-зимнему периоду	до 5000
Качественная организация отдыха и занятости детей в летний период	до 5000
Выполнение особо важных или срочных работ	до 5000
Педагог дополнительного образования	
1.Наполняемость и сохранность контингента воспитанников в объединении в течение года	до 3000
2.Проведение индивидуальной работы с детьми с ограниченными физическими возможностями	до 2000

<p>3.Наличие среди воспитанников участников различных конкурсов, соревнований, смотров, выставок, фестивалей, конференций и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень • Зональный уровень • Муниципальный уровень • На уровне учреждения 	<p>до 3000</p> <p>до 2000</p> <p>до 1000</p> <p>до 500</p>
<p>4. Наличие воспитанников-призеров различных конкурсов, соревнований, смотров, выставок, фестивалей, конференций и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень • Зональный уровень • Муниципальный уровень • На уровне учреждения 	<p>до 8000</p> <p>до 5000</p> <p>до 3000</p> <p>до 1000</p>
<p>5. Привлечение к занятиям обучающихся, состоящих на профилактических учетах и требующих повышенного внимания</p>	<p>до 2000</p>
<p>6. Привлечение родителей к организации мероприятий, конкурсов, выставок, походов, соревнований и т.п.</p>	<p>до 3000</p>
<p>7. За награждение нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»;</p> <p>«Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ»</p>	<p>3000</p> <p>3000</p>
<p>8. Наличие званий, наград и поощрений разного уровня (институционального, муниципального, регионального, отраслевого, государственного)</p>	<p>до 3000</p>
<p>9. За повышение уровня профессиональной компетентности (курсы, семинары, форумы, фестивали)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень • Зональный уровень • Муниципальный уровень • На уровне учреждения 	<p>до 5000</p> <p>до 3000</p> <p>до 2000</p> <p>до 1000</p>
<p>10. Участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень • Зональный уровень • Муниципальный уровень • На уровне учреждения 	<p>до 5000</p> <p>до 3000</p> <p>до 2000</p> <p>до 1000</p>
<p>11. Участие педагогов в различных конкурсах, выставках, форумах, фестивалях и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень • Зональный уровень • Муниципальный уровень • На уровне учреждения 	<p>до 5000</p> <p>до 3000</p> <p>до 2000</p> <p>до 1000</p>
<p>12. Педагоги – победители и призеры профессионального мастерства</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень 	<p>до 8000</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Зональный уровень • Муниципальный уровень • На уровне учреждения 	до 5000 до 3000 до 2000
13. Педагоги – победители и призеры различных конкурсов, выставок, форумов, фестивалей и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень • Зональный уровень • Муниципальный уровень • На уровне учреждения 	до 8000 до 5000 до 3000 до 2000
14. Инновационная работа <ul style="list-style-type: none"> • за организацию введения в работу новых кружков и направлений • за развитие научно-исследовательской деятельности среди воспитанников 	до 3000 до 3000
15. Работа в жюри конкурсов: муниципальный уровень; уровень образовательного учреждения;	до 2000 до 1000
16. Проведение открытых занятий, мастер-классов, мероприятий (за один мастер-класс, открытое занятие, мероприятие) <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень • Зональный уровень • Муниципальный уровень • На уровне учреждения 	до 5000 до 3000 до 2000 до 1000
17. Наличие публикаций педагога в СМИ, на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень • Зональный уровень • Муниципальный уровень 	до 2000 до 1000 до 500
18. За сложность и напряженность в работе <ul style="list-style-type: none"> • за содержание, работу и развитие учебно-опытного участка, зоологического отдела, отдела цветоводства, отдела туризма 	до 3000
19. Подготовка учреждения к учебному году, к осенне-зимнему периоду	до 3000
20. Организация отдыха и занятости детей в летний период	до 3000
21. Развитие учебной и материально-технической базы учреждения	до 3000
Концертмейстер	
1. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-массовых и воспитательных мероприятий	до 3000
2. Участие в организационно-методической работе: <ul style="list-style-type: none"> * семинарах * мастер-классов * конференциях 	до 2000 до 2000 до 2000
3. Награждение:	до 3000

- нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» - почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	до 3000
4. Повышение уровня профессиональной компетентности (курсы, семинары, форумы, фестивали краевого, всероссийского, международного уровня)	до 3000
5. Выполнение особо важных или срочных работ	до 3000
Учебно-вспомогательный персонал:	
Заведующий хозяйством	
1. Высокий уровень организации режима работы по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 3000
2. Обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Энергонадзора и охраны труда	до 3000
3. Участие и контроль в выполнении аварийных и ремонтных работ (в выходные дни и в нерабочее время)	до 3000
4. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	до 2000
5. Подготовка учреждения к учебному году, к осенне-зимнему периоду	до 2000
6. Привлечение спонсорских средств для укрепления материально технической базы учреждения	до 3000
7. Оформительская работа кабинетов, стендов, озеленение кабинетов и территории ДЮЦ.	до 2000
8. Проведение мероприятий по охране труда, техники безопасности	до 3000
Делопроизводитель	
1. Оперативность выполнения поручений	до 3000
2. Отсутствие подтвержденных жалоб со стороны работников и представителей других служб	до 2000
3. Выполнение важных и срочных работ (в выходные дни, в нерабочее время)	до 3000
4. За повышение уровня профессиональной компетентности (курсы, семинары, форумы)	до 2000
5. За качественное выполнение работы	до 3000
Младший обслуживающий персонал	
Слесарь-электрик	
1. Экономия электроэнергии	до 2000
2. Отсутствие нарушений правил техники безопасности	до 2000
3. Выполнение важных и срочных работ (в выходные дни, в нерабочее время)	до 3000
4. За качественное выполнение работы	до 3000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	

1. Обеспечение содержания закрепленных производственных помещений и рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН	до 3000
2. Отсутствие нарушений правил техники безопасности	до 3000
3. Качественное и своевременное обеспечение косметических, текущих, ремонтных работ.	до 3000
4. Участие в работах по благоустройству территорий и подготовка помещений к учебному году	до 3000
5. Выполнение важных и срочных работ (в выходные дни, в нерабочее время)	до 3000
Костюмер	
1. Обеспечение содержания закрепленных производственных помещений и рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН	до 3000
2. Отсутствие нарушений техники безопасности	до 2000
3. Выполнение важных и срочных работ (в выходные дни, в нерабочее время)	до 3000
4. Участие в работах по благоустройству территорий и подготовка помещений к учебному году	до 3000
Уборщик служебных помещений	
1. Отсутствие нарушений правил по технике безопасности	до 2000
2. Эстетическое содержание закрепленной территории (озеленение и т.д.)	до 2000
3. Экономия электроэнергии, воды, тепла.	до 2000
4. Участие в работах по благоустройству территорий и подготовка помещений к учебному году	до 3000
5. Выполнение важных и срочных работ	до 3000
6. Участие в косметических, текущих, ремонтных работах.	до 3000
Дворник	
1. Отсутствие нарушений правил по технике безопасности	до 2000
2. Эстетическое содержание закрепленной территории (озеленение и т.д.)	до 2000
3. Экономия электроэнергии, воды, тепла.	до 2000
4. Участие в работах по благоустройству территорий и подготовка помещений к учебному году	до 3000
Сторож	
1. Отсутствие нарушений правил техники безопасности	до 2000
2. Участие в ремонтных работах	до 3000
3. Участие в работах по благоустройству территории	до 2000
4. Экономия электроэнергии, воды, тепла.	до 2000

Приложение № 6

Порядок определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Ейский район

1. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации 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 организации для определения размера должностного оклада руководителя учитываются 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 не учитываются выплаты компенсационного характера работников.
3. Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.
4. Средняя заработная плата работников организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации за отработанное время в предшествующих календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.
5. При определении среднемесячной численности работников организации учитываются среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-ого 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 организации, работающих на условиях полного рабочего времени за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

7. Работники организации, 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 организации учитывается пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) 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 недели;
- 2) 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 организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

9. При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации, для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации определяется учредителем организации.