

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ОГОДЖИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА
СЕЛЕМДЖИНСКОГО РАЙОНА
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«21» февраля 2023г.

№ 5

с. Огоджа

Об утверждении Положения «Об
оплате труда работников МКУК
«ДЦ с. Огоджа»»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», в целях установления системы оплаты труда и социальных гарантий работников муниципального казенного учреждения культуры «ДЦ с. Огоджа», согласно плановым показателям средней заработной платы работников учреждений культуры Амурской области на 2023 год

постановляю:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников МКУК «ДЦ с. Огоджа»»
2. Настоящее решение вступает в силу со дня его принятия, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Глава администрации
Огоджинского сельсовета



Э.С. Караханян

Положение
«Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
культуры «ДЦ с. Огоджа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации и на основании решения Селемджинского района «О системе оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими» от 16.05.2012г., принятым постановлением районного Совета народных депутатов от 15.05.2012г. №3/18.

1.2. Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «ДЦ с. Огоджа» (далее - Учреждение), финансовое обеспечение которого осуществляется за счет собственных средств местного бюджета.

2. Размеры и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами района, Огоджинского сельсовета и настоящим Положением «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «ДЦ с.Огоджа» (далее – Положение).

2.2. Размеры и условия оплаты труда работников Учреждения предусматривают:

- основные условия оплаты труда;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников.

1) По основным условиям оплаты труда установить:

- а) размеры окладов (ставок) согласно **приложению №1** к настоящему Положению;
- б) размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка) работникам Учреждения согласно **приложению №2** к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент устанавливается при присвоении работнику ученой степени и почетного звания.

Повышающий коэффициент при присуждении ученой степени устанавливается со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссии соответствующего Министерства Российской Федерации о выдачи диплома о присвоении ученой степени.

Повышающий коэффициент при присвоении почетного звания устанавливается со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) принимается руководителем Учреждения локальным актом персонально в отношении каждого работника.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу (ставке) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2) По компенсационным выплатам:

- а) установить выплаты компенсационного характера согласно **приложению № 3** к настоящему Положению;

б) размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются и конкретизируются локальными актами Учреждения и трудовыми

договорами.

в) выплата компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) применяются окладу (ставке).

3) Совокупные выплаты (включая оклад (ставку) и компенсационные выплаты) не могут быть меньше заработной платы, которую работник получал до введения новой системы оплаты труда в Учреждении настоящим Положением.

4) По стимулирующим выплатам:

а) Установить стимулирующие выплаты согласно **приложению №4** к настоящему Положению.

б) Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в тех же размерах, которых до введения новой системы оплаты труда настоящим Положением были установлены надбавки за выслугу лет (продолжительность непрерывной работы), стаж работы.

в) Выплаты за интенсивность и высокие результаты.

г) Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с критериями качества, разработанными администрацией Огоджинского сельсовета.

д) С целью поощрения работников Учреждения работники могут премироваться.

Премия выплачивается при выполнении уставных задач, муниципального задания и стандартов качества предоставления муниципальных услуг Учреждением и с учетом личного вклада работника, а именно:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- проявленной инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

- качественной подготовки проведения мероприятий;

- в выполнении особых заданий, работ и мероприятий.

Размеры и условия осуществления выплат премии устанавливаются и конкретизируются локальными актами и приказами Учреждения.

2.3. Оплата труда руководителю Учреждения устанавливается Учредителем, главой Огоджинского сельсовета, согласно **приложению №5**.

1) Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в размере, не превышающим 2-х кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности.

2) Учредитель, главный распорядитель, наделенный полномочиями учредителя Учреждения, могут устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера согласно **приложению №4**.

3) Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения с учетом выполнения Учреждением тех же показателей, которые установлены настоящим Положением работникам Учреждения.

4) Неиспользованные средства стимулирующего фонда руководителя Учреждения могут быть перераспределены руководителем Учреждения на выплаты стимулирующего характера, включая премии, работникам Учреждения.

3. Формирование фондов оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда в Учреждении на календарный год формируется исходя из размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств от приносящей доход деятельности.

3.2. Фонд оплаты труда на работников в Учреждении на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться Учреждению на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета.

3.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения предусматривает:

1) фонд оплаты труда работников, который включает:

а) базовую часть:

- должностной оклад (ставка);

- персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) – 0,05;

б) компенсационные выплаты, которые рассчитываются по следующим нормативам:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 5 процентов (уборщик служебных помещений);

- выплату за работу в районе с особыми климатическими условиями – 70 процентов;

- выплаты за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера – 50 процентов;

Нормативы компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) применяются к должностным окладам (ставкам) и повышающим коэффициентам, которые образуют новый оклад.

в) стимулирующие выплаты работников должны составлять не более 25 процентов к базовой части фонда оплаты труда и компенсационным выплатам работников учреждения, формируемых за счет собственных средств местного бюджета.

2) фонд оплаты труда руководителей учреждения, который включает:

а) базовую часть - должностной оклад (ставка);

б) стимулирующие выплаты не более 5 процентов к фонду оплаты труда работников и руководителя Учреждения, формируемых за счет собственных средств местного бюджета.

3) повышающие коэффициенты, компенсационные выплаты за исключением районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, и стимулирующие выплаты применяются к окладу (ставке).

4) районный коэффициент и надбавки за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, применяются к окладу (ставке), повышающим коэффициентам и компенсационным и стимулирующим выплатам.

5) установленные нормативы применяются на каждую должность и в целом с объемом стимулирующих выплат формируют нормативный фонд оплаты труда Учреждения обеспечиваемого средствами местного бюджета.

6) за счет средств от приносящей доход деятельности нормативы стимулирующих выплат могут быть увеличены.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иных представительных органов работников.

4.2. Выплата заработной платы в учреждении культуры производится в денежной форме в рублях непосредственно в месте выполнения им работы (перечисляется на указанный работником счет в банке) не реже чем каждые полмесяца, в сроки, принятые коллективным договором. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Общий размер всех удержаний, при каждой выплате заработной платы, не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

4.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения культуры «ДЦ
с. Огоджа»

**Размеры окладов, ставок заработной платы
работников муниципального казенного учреждения культуры
«ДЦ с. Огоджа»**

Должности работников культуры и искусства (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и искусства»		
Размеры окладов, ставок заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры «ДЦ с. Огоджа»		
№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (ставки), в руб.
1	2	3
1.	Директор муниципального казенного учреждения культуры Дома Культуры	31777,00
2.	Культурный организатор	18410,00

Приложение № 2

к Положению «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «ДЦ с. Огоджа»

**Размеры
повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
по занимаемым должностям.**

1. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) для работников, которым присвоены:

- ученая степень кандидата наук – **0,05**;
- ученая степень доктора наук – **0,10**;
- почетное звание «заслуженный» - **0,10**;
- почетное звание «народный» - **0,15**.

Приложение № 3

к Положению «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «ДЦ с. Огоджа»

Перечень видов и размеры компенсационных выплат.

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «ДЦ с. Огоджа». Размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в пределах нормативного фонда компенсационных выплат и не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению двух сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может превышать 50 процентов должностного оклада (ставка) работника, которому устанавливается доплата;

- повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время от 20 % до 35 % оклада (ставки) работника за час;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни не менее одинарной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходные и праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, а также не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работы производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- надбавки и доплаты работникам Учреждения к должностным окладам (ставкам) включая надбавку за разрывной характер работы в размере до 30%.

3. Выплаты районного коэффициента за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 70%.

4. Выплаты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 10% - 50%.

5. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов, которые не образуют новый оклад.

**Перечень видов и размеры
стимулирующих выплат**

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за:
- стаж непрерывной работы, выслугу лет (продолжительность непрерывной работы);
 - интенсивность и высокие результаты работы;
 - качество выполняемых работ;
 - премиальные выплаты;
 - единовременные выплаты.
2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (продолжительность непрерывной работы) устанавливаются в тех же размерах в учреждениях, в которых до введения новых систем оплаты труда, были установлены надбавки за выслугу (продолжительность непрерывной работы). В Таблице 1 указаны размеры ежемесячной надбавки за выслугу лет

Таблица 1

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 1 до 5 лет включительно	5 % к окладу
от 5 до 10 лет включительно	10 % к окладу
от 10 до 15 лет включительно	15 % к окладу
свыше 15 лет	20 % к окладу

2.1 В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, независимо от перерывов в работе включаются время работы в:

учреждениях культуры и искусства независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

время работы в органах государственной власти и местного самоуправления;

время военной службы граждан;

время обучения работников учреждений культуры и искусства в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, работающим в учреждениях культуры и искусства.

2.2 Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

2.2.1 Надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад работника без учёта доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.2.2 Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.2.3 Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки.

2.2.4 Если у работника право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

2.2.5 В том случае, если у работника право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

2.2.6 Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя по мере необходимости на основании заявления работника.

2.2.7 При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и её выплата производится при окончательном расчёте.

2.2.8 Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

2.3 Ответственность за соблюдением установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет.

2.4 Ответственность за несвоевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет возлагается на руководителей учреждений.

2.5 Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполненных работ устанавливаются работникам **ежегодно, но если работник находится в отпуске без содержания или отсутствует по болезни, то стимулирующие выплаты учитываются пропорционально отработанному времени по приказу руководителя в абсолютном или процентном соотношении согласно перечню и размеру выплат стимулирующего характера»** (в зависимости от их фактической загрузки, участия в подготовке и проведении программ, спектаклей, конференций, фестивалей, конкурсов, выставок (экспозиций), иных мероприятий, осуществлении научной, просветительской, рекламной, информационной, методической, аналитико-прогностической деятельности, менеджмента в сфере культуры, работ по формированию, учету и сохранности библиотечных фондов.

В Таблице 2 указан «Перечень выплат стимулирующего характера Учреждения».

3.1 Выплата за качество выполняемых услуг, интенсивность и высокие результаты работников Учреждения производится к окладу (ставке).

Перечень выплат стимулирующего характера Учреждения

Таблица 2

Перечень выплат стимулирующего характера
<u>Интенсивность и высокие результаты:</u> - выполнение особо важных и срочных работ; - перевыполнение отраслевых норм нагрузки; - участие в федеральных и отраслевых программах; - участие в конкурсах и мероприятиях (районных, областных); - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения; - организация и проведение мероприятий, направленных на поднятие авторитета и имиджа учреждения; - использование современных информационных технологий
<u>Выплата за качество исполнения работ:</u> - обеспечение стабильности и повышения качества работы; - подготовка участников конкурсов; - активное участие в методической работе конференциях, семинарах, методических объединениях; - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - подготовка учебных, а научно-методических пособий, рекомендаций; - особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной работы хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; - досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в воспитательной работе; - высокие показатели в труде по окончании года.

4. Премияльные выплаты по итогам работы Учреждения и личного вклада работника*.

4.1. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда стимулирующих выплат, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2 Премия по итогам работы *за месяц, квартал, год выплачивается* с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период, в том числе по результатам особо важной и сложной работы учреждения за год и с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

4.3 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Критерии выплаты премии по итогам работы:
успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности учреждения; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.

* Премияльные выплаты стимулирующего характера устанавливаются и производятся в пределах стимулирующего фонда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на стимулирующие выплаты, в неограниченных размерах, если размеры не установлены законодательством и (или) настоящим Положением.

4.4. Работникам могут производиться единовременные выплаты оказываться материальная помощь в пределах стимулирующего фонда:

1). Единовременные выплаты:

- при наступлении знаменательного события (празднования Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея трудового коллектива, наступления Нового года и т.п.);

- в связи с юбилейным днем рождения: 50, 55, 60 и далее каждые 5 лет (от 1000 до 10000 руб.);

- после 10,20,25 лет безупречной работы (от 1000 до 10000 руб.);

- при награждении Почетной грамотой Губернатора Амурской области, Областного Совета народных депутатов выплачивается в сумме 5747 руб., при награждении Почетной грамотой Главы Селемджинского района выплачивается в сумме 1149 руб.

2). Материальная помощь:

- обострения тяжелых или хронических заболеваний.

- в целях социальной поддержки нуждающегося работника.

- в связи со свадьбой, рождением ребенка

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги (а)).

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на руководителя учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

Размер материальной помощи руководителя и работникам устанавливается индивидуально.

3). Единовременная выплата и материальная помощь производится на основании приказа.

**Исчисление размера средней заработной платы работников,
относящихся к основному персоналу Учреждения,
для определения размера должностного
оклада руководителя**

1. Исчисление размера средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу учреждений культуры, принимаемой для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, за исключением вновь созданного осуществляется по итогам календарного года. В учреждениях вновь создаваемого исходя из размера средней заработной платы должностей, относящихся к основному персоналу по штатному расписанию.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения (за исключением единовременных стимулирующих выплат и выплат, осуществляемых за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

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 Учреждения.

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 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, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями (за исключением работников, занимающих должности (профессии), содержание которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

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, т.е. с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной 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, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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 рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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