

СОГЛАСОВАНО:
Председатель комитета по культуре
Администрации Белоярского района

Утверждаю:
Директор МАОУДОД «Детская школа
искусств г.Белоярский»

_____ Г.Б.Нешина
« ____ » _____ 2013 год

_____ Е.В.Минакова
« ____ » _____ 2013 год

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного
образования детей в области культуры Белоярского района
«Детская школа искусств г.Белоярский»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений подведомственных комитету по культуре администрации Белоярского района (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 января 2013 года № 4 – нп «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты- Мансийского автономного округа - Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

размеры базовой единицы, повышающих коэффициентов;
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера;
наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера;
наименования и условия иных выплат.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

1) должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее – должностной оклад);

2) тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

3) базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения;

4) базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

5) коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений;

6) коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

7) коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно

приложению к настоящему Положению;

8) коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения (в городской или сельской местности);

9) компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

10) стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

11) директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

12) иные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальных льгот, а также единовременные выплаты;

13) месячный фонд оплаты труда - должностной оклад с учетом компенсационных, стимулирующих и иных выплат постоянного и регулярного характера.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Белоярского района и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Белоярского района, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата работников учреждений, состоит из:

должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением и в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами Белоярского района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

В случае, если размер заработной платы работника не достигает величины минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Белоярского района и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается до 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а так же иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

1.7. Базовая единица установлена в размере 4 482 рублей. Базовая единица подлежит своевременной индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты- Мансийского автономного округа – Югры.

1.8. Заработная плата работников Учреждений является информацией, относящейся к персональным данным работника, сбор, обработка и защита которых осуществляется согласно Федерального закона Российской Федерации от 26 июля 2006 года № 152 – ФЗ «О персональных данных».

II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (профессиональной компетентности), масштаба управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «специалист»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,30
Начальное профессиональное образование	1,20
Среднее (полное) общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.5. Коэффициент территории устанавливается в учреждениях, расположенных в городской местности, - 1,0, в сельской местности - 1,2.

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
Учреждения дополнительного образования детей	
1.1. Работа в учреждениях дополнительного образования детей	0
1.2. Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): - руководство методическими объединениями	0,10
1.4. Преподавание национальных языков Коренных малочисленных народов Севера	0,20
1.5. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:
коэффициента за квалификационную категорию (профессиональной компетентности);

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников учреждений устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, коэффициента за ученную степень.

2.7.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- 1) специалистам;
- 2) руководителям учреждений

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
Высшая категория	0,35
Первая категория	0,20
Вторая категория	0,10

Очередная квалификационная категория присваивается на основании результатов аттестации.

2.7.2. Коэффициент за награды, почетные звания, устанавливается руководителям и работникам, награжденным государственными наградами (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, наградами и почетными званиями Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, ведомственными знаками отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, соответствующими профилю профессиональной деятельности.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента за государственные награды
(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания,
почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды
и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа -
Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
почетные звания:	
«Народный»	0,40
«Заслуженный»	0,30
«Лауреат премии Президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, органа	

осуществляющего управление в сфере образования,	0,05
в сфере культуры почетные звания: «Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
Награды и почетные звания Ханты- Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,40
почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты- Мансийского автономного округа - Югры	
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д. Ушинского	0,20
нагрудные знаки	0,05
благодарственные письма органа осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приложением к настоящему Постановлению «Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области культуры Белоярского района к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления».

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.9. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается руководителям и специалистам учреждения.

Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 6

Основание для установления надбавки	Размер надбавки за ученую степень
1	2
Ученая степень	
Доктор наук	2 500 рублей
Кандидат наук	1 600 рублей

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень, является приказ руководителя учреждения согласно документов, подтверждающих ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя их фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.10. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки.

2.11. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения (таблица 7).

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

3.2. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

3.4. На тарифную ставку (оклад), рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IV. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, указаны в таблице 8.

Таблица 8

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях

N п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профес- сора, доктора наук	для доцен- та, канди- дата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий со студентами	0,12	0,10	0,05
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий со слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

V. Порядок установления и размеры компенсационных выплат

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822.

Порядок и условия применения компенсационных выплат к окладам приведены в пунктах 5.2 - 5.6 настоящего раздела Положения.

5.2. К компенсационным выплатам относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. 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.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Думы Белоярского района от 08 июня 2006 года № 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Белоярского района».

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются дополнительным соглашением с работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам рабочих профессий за каждый час работы в ночное время.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в такие дни.

5.7. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VI. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. В целях поощрения работников учреждения, для повышения эффективности работы и обеспечения качества оказания государственных (муниципальных) услуг,

Положением устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы;
- 4) за стаж непрерывной работы;
- 5) директорский фонд.

6.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- 1) высокую результативность и высокое качество выполняемой работы;
- 2) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 3) обеспечение безаварийной, безотказной бесперебойной работы всех служб

учреждения;

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок и условия осуществления выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными учреждением.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок и условия осуществления выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты деятельности за установленный период.

Перечень видов премирования, порядок, условия их осуществления, а также критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

При определении размеров выплат по итогам работы могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Белоярского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

6.6. Размеры и порядок выплаты за стаж непрерывной работы определяются в процентах от должностного оклада в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

6.7. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Директорский фонд состоит из:

постоянных выплат;

регулярных выплат;

разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются приказом комитета по культуре администрации Белоярского района.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера за вычетом выплат за стаж непрерывной работы:

в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;

в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;

VII. Иные выплаты

7.1. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;

единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Белоярского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

Выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

В случае увольнения работника, отработавшего не полный календарный год, выплата пересчитывается пропорционально отработанному времени.

7.3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к зарплате за работу в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7.4. Работникам учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Белоярского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний выплачивается в размере 1,75 месячных фондов оплаты труда. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией учреждения по основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере 1,75.

В случае увольнения работника, отработавшего не полный календарный год, материальная помощь на профилактику заболеваний пересчитывается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволившемуся в течение календарного года по собственному желанию;

работнику, уволенному в течение календарного года за виновные действия.

7.5. Работникам учреждений может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения (филиала), его заместителей и главного бухгалтера

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

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом комитета по культуре администрации Белоярского района в установленном порядке, принятым в соответствии с настоящим Положением, и указываются в трудовом договоре.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения, в порядке, установленном учреждением, принятым в соответствии с настоящим Положением и указываются в

трудовом договоре.

8.4. Заработная плата руководителя учреждения не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников данного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного
образования детей в области культуры Белоярского района
«Детская школа искусств г.Белоярский»
от «___» _____ 2013 год

**Объемные показатели и порядок отнесения
муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного
образования детей в области культуры Белоярского района
«Детская школа искусств г.Белоярский»
к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления**

1. Общие положения

Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области культуры (далее – учреждение) являются группы по оплате труда руководителей (далее группы по оплате труда), определяемые на основе объемных показателей учреждений.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения, повышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объемные показатели

По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям учреждений устанавливается четыре группы по оплате труда.

Отнесение учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по показателям, указанным в таблице 1.

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства учреждением

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
Количество обучающихся (воспитанников)	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
Количество работников в учреждении	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
	первую квалификационную категорию	0,5
	Высшую квалификационную категорию	1
Наличие филиалов, У КП, интерната при учреждении, общежития, санатория – профилактория, классов и т.д. с	За каждое указанное структурное подразделение:	
	до 100 человек	до 20
	от 101 до 200 человек	до 30
	более 200	до 50

количеством обучающихся (проживающих)		
Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждении посещающих бесплатные секции, кружки, студии и т.д. организованные на базе учреждения (входящие в состав творческих коллективов, действующих на базе учреждения)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Наличие оборудованных и используемых в учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, выставочный зал, концертный зал, актовый зал и т.д.	За каждый вид	до 15
Наличие в учреждениях обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
Количество учащихся – лауреатов конкурсов международного, всероссийского, окружного уровня	за каждого лауреата -международного уровня -всероссийского уровня -окружного уровня	15 баллов 10 баллов 5 баллов
Участие учащихся учреждений в конкурсах международного, всероссийского, окружного уровня	За каждого участника	3 балла
Доля учащихся образовательного учреждения дополнительного образования детей – выпускников, поступивших в образовательные учреждения средне – профессионального, высшего образования по специальности	За каждого выпускника	10 баллов

3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Комитетом по культуре администрации Белоярского района (далее - комитет) в установленном им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 2 года.

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено комитетом за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается комиссией, образованной в комитете.

3.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяется комиссией, образованной комитетом.

3.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года;

3.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Комитет:

3.6.1. Относит учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3.6.2. Устанавливает (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям учреждений, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей муниципальных образовательных учреждений в следующей группе по оплате труда.

IV. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей в муниципальных образовательных учреждениях

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Образовательное учреждение дополнительного образования детей в области культуры				
	Свыше 500	до 500	до 350	до 200