

Российская Федерация

Новгородская область

Администрация ПАРФИНСКОГО муниципального района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.03.2013 № 126

р.п. Парфино

О введении новой системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств»;

1.2. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности.

1. Комитету культуры и спорта муниципального района довести до подведомственных учреждений данное примерное положение о введении новых систем оплаты труда.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района от 13.04.2010 № 273 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств», от 23.08.2011 № 544 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 13.04.2010 № 273», от 20.02.2012 № 130 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 13.04.2010 № 273», от 29.08.2012 №

667 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств».

1. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2013 года.
2. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы администрации муниципального района Рыбакова В.А.
3. Опубликовать постановление в газете «Приильменская правда».

**Первый заместитель
Главы администрации Н.В.Хатунцев**

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального района
от 01.03.2013 № 126

**Примерное положение об оплате труда работников
муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей
«Парфинская детская школа искусств»,
подведомственного комитету культуры и спорта
Парфинского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств», подведомственного комитету культуры и спорта Парфинского муниципального района, (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением Администрации муниципального района от 10.02.2009 № 52 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Парфинского муниципального района» и включает в себя:

минимальные оклады работников муниципального образовательного учреждения, (далее – учреждения) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

рекомендуемые порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения, включая порядок определения окладов, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений муниципального района, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников по должностям, занимаемым в порядке совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

1.7. Оклад работников учреждения формируется на основании минимального оклада по ПКГ соответствующей группы и повышающих коэффициентов к окладу, учитывающих:

наличие высшего профессионального образования;

квалификацию работника,

за звание «Заслуженный работник культуры», «Отличник народного просвещения»;
за стаж педагогической работы;
надбавка за работу в сельской местности;
персональный повышающий коэффициент.

При применении повышающих коэффициентов к окладу образуется новый оклад.

1.8. Работникам учреждений, имеющим право на повышающие коэффициенты по двум или нескольким основаниям, для определения оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

1.9. Применение повышающих коэффициентов, учитывающих квалификацию работника, начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (получения высшего образования, присвоения квалификационной категории, ученой степени, звания).

1.10. В стаж педагогической работы включаются периоды работы в образовательных учреждениях на должностях руководителя и заместителя руководителя (за исключением заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) образовательного учреждения (филиала), старшего мастера, стаж работы в образовательных учреждениях на педагогических должностях.

1.11. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании приказа по учреждению. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

1.12. Заработная плата всех работников учреждений не может превышать фонд оплаты труда работников учреждений, формируемый на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета муниципального района.

1.13. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда возложить на руководителя учреждения.

2. Размеры минимальных окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам

2.1. Минимальные оклады работников учреждений по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

2.1.1.ПКГ должностей педагогических работников:

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным группам |
|----------------------------|---|
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер; педагог дополнительного образования; организатор; |

Педагогическим работникам учреждений за квалификацию устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Повышающие коэффициенты квалификации:

За наличие высшего профессионального образования, квалификационной категории, звания

Наличие высшего профессионального образования

Высшая квалификационная категория

Первая квалификационная категория

Вторая квалификационная категория

Звания Российской Федерации или СССР: «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель аналогичного уровня <*> «Заслуженный работник культуры»,

«Отличник народного просвещения» (Почетное звание должно соответствовать профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин).

0,10

За стаж педагогической работы:

Имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической, методической работы:

от 2 до 5 лет

от 5 до 10 лет

от 10 до 20 лет

20 лет и более

Имеющих среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

от 2 до 5 лет

от 5 до 10 лет

10 лет и более

5,0

10,0

15,0

20,0

5,0

10,0

15,0

За работу в сельской местности

25,0

Персональный повышающий коэффициент

до 3.0

2.2. Минимальные оклады работников учреждений по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31

августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

2.2.1.ПКГ «Должности руководящего состава работников культуры, искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к ПКГ

Дирижер

Работникам учреждений по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии за квалификацию устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Повышающие коэффициенты квалификации:

За наличие высшего профессионального образования, квалификационной категории, звания

Наличие высшего профессионального образования

Высшая квалификационная категория

Первая квалификационная категория

Вторая квалификационная категория

Звания Российской Федерации или СССР: «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель аналогичного уровня <*> «Заслуженный работник культуры»,

«Отличник народного просвещения» (Почетное звание должно соответствовать профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин).

0,10

За стаж педагогической работы:

Имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической, методической работы:

от 2 до 5 лет

от 5 до 10 лет

от 10 до 20 лет

20 лет и более

Имеющих среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

от 2 до 5 лет

от 5 до 10 лет

10 лет и более

5,0

10,0

15,0

20,0

5,0

10,0

15,0

За работу в сельской местности

25,0

Персональный повышающий коэффициент

до 3.0

2.3. Минимальные оклады работников учреждений по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

2.3.1.ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
|----------------------------|--|
| 1 квалификационный уровень | |

Бухгалтер; документовед;

3000

Работникам учреждений по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих» за квалификацию устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Повышающие коэффициенты квалификации:

По должностям, предусматривающим должностное категорирование:

| Повышающий коэффициент | Должности | Коэффициент |
|-------------------------------------|-----------|-------------|
| 1 категории; | ведущий; | 0,20 |
| II категории | | 0,15 |
| | | 0,10 |
| Персональный повышающий коэффициент | | до 3.0 |

2.4. Минимальные оклады работников учреждений по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

2.4.1.ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

| | |
|----------------------------|--|
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником по профессиям рабочих: уборщик служебных помещений; |

1980

2.4.2.ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

| | |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником по профессиям рабочих; водитель автотранспортных средств; |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником по профессиям рабочих; |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником по профессиям рабочих; |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, |

предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) *водитель автобуса*

3620

2.4.3.Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых производится исходя из 9-10 разрядов:

Водители автобусов или автомобилей, занятые перевозкой обучающихся, воспитанников;

Водителям автобусов может устанавливаться персональный повышающий коэффициент до 3,0.

Рабочие, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем или более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 4.

3. Рекомендуемые условия и порядок осуществления компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к новым окладам. Конкретные размеры выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.3. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективных, трудовых договорах, соглашениях, локальных актах в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР") производятся с учетом аттестации рабочих мест.

3.5. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 « Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается

повышение оплаты труда не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора и в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Расчет части оклада за час работы (часовой ставки) определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

При этом работникам, получающим оклад оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.10. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

4. Рекомендуемые порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения, в целях их поощрения за выполненную работу в соответствии с положением учреждения о стимулировании труда могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

надбавка за высокое качество работ;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентах (коэффициентах) к минимальному окладу.

4.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

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;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.3. Надбавка за высокое качество работ устанавливается в размере до 200 процентов минимального оклада.

4.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются работникам на календарный год в размере до 200 процентов минимального размера.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении за исключением работников отнесенных к пунктам 2.1.1, 2.2.1, 2.4.1 и 2.4.2. устанавливается в следующих размерах:

от 1 до 3 лет - 10 процентов оклада,

от 3 до 6 лет - 15 процентов оклада,

от 6 до 10 лет - 20 процентов оклада.

свыше 10 лет - 30 процентов оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении определении ее размера осуществляется комиссией по установлению стажа работы в учреждении.

Основным документом для определения стажа работы, является трудовая книжка.

5. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров производится в соответствии с постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 10.02.2009 № 52 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Парфинского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется

на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Парфинского муниципального района».

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого ими учреждения и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы работников .

Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений определен в соответствии с приложением №1к примерному положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств» и Перечнем должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу.

Размер средней заработной платы работников основного персонала и установление кратности должностного оклада руководителя к средней заработной плате утверждается приказом председателя комитета культуры и спорта муниципального района. Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется руководителем учреждения и предоставляется на утверждение в комитет культуры и спорта муниципального района ежегодно не позднее 1 декабря текущего года.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 -30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера

5.4.1. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам;

5.4.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

5.4.3. Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и

(или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника

5.4.4. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ председателя комитета культуры и спорта муниципального района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера:

5.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада на календарный год.

5.5.2. Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в размере до 150 процентов должностного оклада. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

При премировании учитываются следующие показатели:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

В случае невыполнения данных показателей премииальные выплаты не производятся.

5.5.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается в следующих размерах:

от 1 до 3 лет - 10 процентов оклада,

от 3 до 6 лет - 15 процентов оклада,

от 6 до 10 лет - 20 процентов оклада.

свыше 10 лет - 30 процентов оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении определении ее размера осуществляется комиссией по установлению стажа работы соответствующего учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, является трудовая книжка.

5.5.4. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в следующих размерах:

| Повышающие коэффициенты |
|---|
| Высшая квалификационная категория |
| Первая квалификационная категория |
| Вто Вторая квалификационная категория |
| Звания Российской Федерации или СССР: «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры», другие звания аналогичного уровня «Отличник народного просвещения» (Почетное звание должно соответствовать профилю педагогической деятельности или преподавательской дисциплин). |

Повышающие коэффициенты к должностному окладу за наличие квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются: начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов – присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени.

Размер выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за квалификационную категорию, звание, ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию, звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

5.5.5. Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ председателя комитета культуры, спорта и молодежной политики муниципального района, заместителю руководителя,

главному бухгалтеру образовательного учреждения - приказ руководителя учреждения .

5.6. Педагогическая нагрузка руководителю детской школы искусств определяется по согласованию между учредителем и руководителем образовательного учреждения.

6. Материальная помощь

6.1.Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников, утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, с потребностью в лечении, восстановлении здоровья в связи с несчастным случаем, аварией. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом учреждения, а в отношении руководителя учреждения - председателем комитета культуры и спорта муниципального района

В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена его близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки) Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства) и оформляется приказом учреждения, а в отношении руководителя учреждения - председателем комитета культуры и спорта муниципального района.

6.2.Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работника учреждения.

Приложение

к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования детей

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств», подведомственного комитету культуры и спорта Парфинского муниципального района

Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств», подведомственного комитету культуры и спорта Парфинского муниципального района (далее - учреждение).

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 3х размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций учреждения, для реализации которых оно создано и определен перечень должностей (профессий) работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, выплата которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального района. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

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

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.

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.

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

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

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

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:

а) 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 часов (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);

б) 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.

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

Исчисленный таким образом размер средней заработной платы работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Утвержден
постановлением администрации

муниципального района

от 01.03.2013 № 126

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу по видам
экономической деятельности

Преподаватель: (педагог – организатор, педагог- дополнительного образования)

Концертмейстер
