



Курганская область  
Частоозерский район  
Администрация Частоозерского района

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 18 » сентября 2018 г.  
с. Частоозерье

№ 57

**«Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры  
Частоозерского района, подведомственных казенному учреждению  
районный отдел культуры Администрации Частоозерского района»**

В соответствии с приказом от Главного Управления образования Курганской области «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Курганской области от 31.05.2013 года № 1143, в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 14.08.2012 г. № 366 « О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области, подведомственных Управлению Культуры Курганской области» и в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации Администрация Частоозерского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать утратившим силу постановление Администрации Частоозерского района от 25.10.2013 года № 137 «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры Частоозерского района, подведомственных казенному учреждению районный отдел культуры Администрации Частоозерского района».

2. Утвердить:

- «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников казенного учреждения районный отдел культуры Администрации Частоозерского района» согласно приложению № 1 к настоящему постановлению;

- «Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Частоозерская школа искусств», подведомственного казенному учреждению районный отдел культуры Администрации Частоозерского района» согласно приложению № 2 к настоящему постановлению;

- «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников казенного учреждения «Частоозерская межпоселенческая центральная библиотека» согласно приложению № 3 к настоящему постановлению;

- «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Частоозерский межпоселенческий культурно-досуговый центр» согласно приложению № 4 к настоящему постановлению.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его подписания.

4. Настоящее постановление разместить на официальном сайте Администрации Частоозерского района в установленном порядке.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на временно исполняющую обязанности начальника отдела культуры Администрации Частоозерского района Тушинскую Ю.С.

Глава Частоозерского района



*А. М. Журавлев*  
А. М. Журавлев

Приложение № 3  
к постановлению Администрации  
Частоозерского района № 57 от 18.06. 2018 года  
«Об отраслевой системе оплаты труда работников  
учреждений культуры Частоозерского района,  
подведомственных казенному учреждению  
районный отдел культуры Администрации Частоозерского района»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**муниципального казенного учреждения**  
**«Частоозерская межпоселенческая центральная библиотека»**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры (далее - Положение) разработано с целью определения единых подходов к порядку и условиям формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Частоозерская межпоселенческая центральная библиотека» (далее – учреждение), подведомственного казенному учреждению районный отдел культуры Администрации Частоозерского района (далее – отдел культуры) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.
  2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда специалистов культуры, руководителей (далее – работники) учреждения.
  3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Курганской области.
  4. Руководитель учреждения по согласованию с Учредителем утверждает структуру и штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объём нагрузки работников.
  5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
  6. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
  7. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада (базового должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
  8. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная настоящим Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки.
- Порядок и условия оплаты труда в учреждении по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих (работников) определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».
- Минимальные размеры окладов работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года № 10222);

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года № 11858);

9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

10. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **Раздел II. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения**

1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности с учетом развития сети и переподготовки работников учреждения.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей:

$ФОТ = ФОТб + Фс$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах экономии фонда оплаты труда.

3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$ФОТб = До + Дк$ , где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

До - должностные оклады работников учреждения;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

## **Раздел III. Порядок определения размера должностного оклада работников учреждения**

1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) и приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

(рубли)

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рубли)
<b>Должности, отнесенные к ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>	
библиотекарь сельской библиотеки	9000
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>	
библиотекарь межпоселенческой центральной библиотеки, методист межпоселенческой центральной библиотеки	10000
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии."</b>	
директор межпоселенческой центральной библиотеки	11000

Отнесение должностей по ПКГ осуществляется согласно ПКГ должностей работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и науки.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

#### **Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

##### **§ 1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат**

1.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за специфику работы;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.2. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

1.3. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

1.4. Установление величины стимулирующих выплат работникам осуществляется по решению комиссии отдела культуры с учетом мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

1.5. Отдел культуры вправе централизовать до 3,0 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на выплаты стимулирующего характера руководителю. Порядок использования централизованных лимитов бюджетных обязательств определяется отделом культуры.

##### **§ 2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы**

- 2.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам по решению комиссии, созданной приказом по отделу культуры.

Решение комиссии производится на основании рассмотрения показателей эффективности деятельности учреждения и его работников с использованием следующей справочной литературы и методических материалов: «Методические рекомендации по применению методики оценки эффективности деятельности учреждений культурно-досугового типа субъектов Российской Федерации», письмо Минкультуры России от 14.07.2010г №45-01-39/04-ПХ «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, форма «Свод годовых сведений об общедоступных (публичных) библиотеках системы Минкультуры России», утвержденная приказом Росстата от 07.12.2016г. № 764);

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается на определенный отчетный период (не более 1 года), по истечении которого, может быть сохранена, уменьшена или отменена.

Решение об изменении величины стимулирующей надбавки принимает комиссия по согласованию с представителем трудового коллектива (профком) на основании показателей эффективности работы сотрудника учреждения, отраженных в индивидуальном оценочном листе этого работника.

## **2.2. Контрольные показатели эффективности деятельности учреждений библиотечного типа:**

- численность жителей поселения;
- профессиональная подготовка;
- количество пользователей;
- количество выданных книг;
- количество посещений;
- количество проведенных мероприятий;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, а именно:
- участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение норм охраны труда и техники безопасности.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается на определенный отчетный период (не более 1 года), по истечении которого, может быть сохранена, уменьшена или отменена.

Решение об изменении величины стимулирующей надбавки принимает комиссия по согласованию с представителем трудового коллектива (профком) на основании показателей эффективности работы сотрудника учреждения, отраженных в индивидуальном оценочном листе этого работника.

### **§ 3. Стимулирующая выплата за выслугу лет**

3.1. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет в учреждениях культуры, а также в учреждениях образования – время работы по специальности, соответствующей профилю работы в учреждении культуры в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- при выслуге от 2 лет до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - 20 процентов;
- при выслуге свыше 10 лет - 30 процентов.

### **§ 4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности**

4.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- 25 процентов - при наличии производного должностного наименования «главный»;
- 15 процентов - при наличии производного должностного наименования «ведущий».

### **§ 5. Премияльные выплаты по итогам работы**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении премияльные выплаты осуществляются за определённый период по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) за:

- общие результаты труда по итогам работы.
- выполнение особо важных и срочных заданий;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются по решению комиссии:

- на основании представления руководителя учреждения, руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения;

5.2. **Премияльные выплаты по итогам работы** осуществляются на основе соответствующих документов о премировании, ходатайств, утверждаемых приказом руководителя учреждения, локальным нормативным актом учреждения.

### **5.3. Условия премирования.**

Премияльные выплаты по итогам работы за период времени (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы согласно оценочным листам.

Стоимость одного балла в денежном выражении зависит от количества специалистов, подлежащих премированию, фонда премирования, и общему количеству баллов набранных кандидатами на премирование.

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период. Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время в соответствии с настоящим Положением.

При определении размера премиальной выплаты по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

**5.3.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и срочных работ** выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения данных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

**5.3.2. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы** выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

## **Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26 июня 2006 года № 217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных» (далее постановление Администрации (Правительства) Курганской области «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных»).

3. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

7. Руководителям и специалистам учреждения, расположенного в сельской местности, должностные оклады увеличиваются на 25 процентов за работу в сельской местности.

## **Раздел VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

### **1. Определение должностного оклада**

1.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с разделом IV Положения.

1.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом V Положения.

1.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

1.5. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением.

### **2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

2.1. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, учитывающие специфику учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности учреждения за определённый отчетный период.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии со следующими показателями, учитывающими специфику учреждения:

- количество массовых мероприятий, выставок;
- количество посетителей массовых мероприятий, выставок;
- количество документов, выданных из фонда библиотеки;
- количество зарегистрированных пользователей;
- количество методических мероприятий и рекомендаций (изданий).

2.3. За руководителем учреждения сохраняются виды и размеры надбавок, установленных в соответствии с Законом Курганской области от 26 декабря 1997 года №93 «О библиотечном деле в Курганской области» и Законом Курганской области от 29 июня 1999 года № 229 «О культурной деятельности на территории Курганской области».

2.4. Предельный размер суммы повышающих коэффициентов к должностному окладу – 1,5.



2.5. Определение повышающих коэффициентов, учитывающих специфику учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности учреждения производить согласно таблице № 2.

Таблица № 2

Типы учреждения	Показатель, учитывающий специфику учреждения	Единица измерения	Объемный показатель; размер повышающих коэффициентов, учитывающих специфику учреждения	
			До 250	Более 250
Библиотека	Количество документов, выданных из библиотечных фондов	Тысяча экземпляров	До 250	Более 250
		Единица	0,1-0,2	0,2-0,4
	Количество зарегистрированных пользователей	Тысяча человек	До 10	Более 10
		Единица	0,1-0,2	0,2-0,4

Приложение № 2  
к постановлению Администрации  
Частоозерского района № 57 от 18.06 2018 года  
«Об отраслевой системе оплаты труда работников  
учреждений культуры Частоозерского района,  
подведомственных казенному учреждению  
районный отдел культуры Администрации Частоозерского района»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников муниципального казенного**  
**учреждения дополнительного образования «Частоозерская школа**  
**искусств», подведомственного казенному учреждению районный отдел**  
**культуры Администрации Частоозерского района**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) разработано с целью определения единых подходов к оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Частоозерская школа искусств» (далее - школа), подведомственного казенному учреждению районный отдел культуры Администрации Частоозерского района (далее - учреждение) и в соответствии с приказом Главного Управления образования Курганской области от 31.05.2018 г. № 1143 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Курганской области» и постановлением Администрации Частоозерского района № от 25.10.2013 г. № 137 « Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры Частоозерского района, подведомственных казенному учреждению районный отдел культуры Администрации Частоозерского района».
2. Условия оплаты труда работников школы включают размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада (базового должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
4. Система оплаты труда работников школы, предусмотренная настоящим Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки.
5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников школы устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и постановлением Правительства Курганской области от 21.12.2015 г. № 408 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 9 августа 2011 года № 376 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры

Курганской области» и приведены в приложении № 1 и в приложении № 2 к данному положению.

6. Работникам школы устанавливаются повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу).

7. Оплата труда работников школы, занятых по совместительству, производится исходя из базового оклада (базового должностного оклада) выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Оплата труда работников школы, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

9. Заработная плата работника школы устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников школы.**

### **Глава 1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников школы**

1.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников школы, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) педагогических работников приведены в приложении 1 к Положению. Заработная плата педагогическим работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим системам оплаты труда.

1.2. С учетом условий труда педагогических работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

1.3. Педагогическим работникам выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, предусмотренные разделом 4.

## **Глава 2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МКУ ДО ЧШИ применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих преподавателей по болезни или другим причинам.

2.2. Почасовая оплата педагогических работников МКУ ДО ЧШИ применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

2.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

2.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению № 1 к Положению.

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

1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам школы при наличии оснований для их выплаты.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам школы устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя школы.

4. Работникам школы при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к базовому окладу (базовому должностному окладу) без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 базового оклада (базового должностного оклада).

Если по специальной оценке условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

7. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (базового оклада (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (15% уральский коэффициент).

12. Выплаты компенсационного характера (сельские 25 % от базового оклада), установленные в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), рассчитываются от базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплата за выслугу лет.

2. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, устанавливаются по решению педагогического совета, руководителя школы и по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями, избираемыми работниками) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

4. Финансирование стимулирующих выплат осуществляется за счет средств районного бюджета.
5. Стимулирующую выплату, в том числе премиальную выплату, за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать работнику школы в виде надбавки к базовому окладу (базовому должностному окладу) на основе разработанных школой критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики учреждения.
6. Порядок и размеры премиальных выплат определяются положением о распределении премиальных выплат педагогическим работникам МКУ ДО «Частоозерская школа искусств».
7. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляются по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами являются работы, проводимые:
- при подготовке к учебному году;
  - устранении последствий аварий;
  - при подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.
8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;
  - достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
  - участие в инновационной деятельности;
  - участие в выполнении особо важных работ, мероприятий.
9. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты устанавливаются педагогическим советом школы и утверждаются приказом руководителя школы.

#### **Раздел V. Условия оплаты труда руководителя школы.**

1. Заработная плата руководителя школы состоит из должностного оклада, персонального повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Должностной оклад руководителя школы устанавливается согласно постановления Правительства Курганской области № 526 от 29.12.2017 г. и постановлением Администрации Частоозерского района № 8 от 29.01.2018 г. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от типа и численности работников образовательной организации. Размер должностного оклада руководителя школы, приведен в таблице 1.

Таблица 1 (рубль)

Тип образовательной организации	Численность работников образовательной организации (штатная единица)			
	До 40	От 40 до 80	От 81 до 160	Более 160
Организация дополнительного образования	12297	14757	17216	19676

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю школы в соответствии с показателями характеризующим специфику образовательной организации,

если численность обучающихся составляет до 200 человек повышающий коэффициент составляет 0,1.

3. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю школы в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

4. Премииальные выплаты руководителю школы устанавливаются Учредителем в пределах средств централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений, предусматриваемых на эти цели.

Премирование руководителя школы осуществляется с учетом результатов деятельности школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы школы.

5. Руководителю учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет в организациях культуры, а также в организациях образования – время работы по специальности, соответствующей профилю работы в организации культуры в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

при выслуге от 2 лет до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге от 5 лет до 10 лет - 20 процентов;

при выслуге свыше 10 лет - 30 процентов.

Приложение № 4  
к постановлению Администрации  
Частоозерского района № 57 от 18.06. 2018 года  
«Об отраслевой системе оплаты труда работников  
учреждений культуры Частоозерского района,  
подведомственных казенному учреждению  
районный отдел культуры Администрации Частоозерского района»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**муниципального казенного учреждения**  
**«Частоозерский межпоселенческий культурно-досуговый центр»,**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений (далее - Положение) разработано с целью определения единых подходов к порядку и условиям формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Частоозерский межпоселенческий культурно-досуговый центр» (далее – учреждение), подведомственного казенному учреждению районный отдел культуры Администрации Частоозерского района (далее – отдел культуры) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.
2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда специалистов культуры, руководителей (далее – работники) учреждения.
3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Курганской области.
4. Руководитель учреждения по согласованию с отделом культуры утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников.
5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
6. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
7. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада (базового должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
8. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная настоящим Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки.  
Порядок и условия оплаты труда в учреждении по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих (работников) определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».
- Минимальные размеры окладов работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказами 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» (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года № 10222); согласно приложению 1 к настоящему положению;  
от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года № 11858);
9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.



10. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда (без учета премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

### Раздел II. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом развития сети и переподготовки работников учреждения.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей:

$ФОТ = ФОТб + Фс$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах экономии фонда оплаты труда.

3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$ФОТб = Дo + Дк$ , где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

Дo - должностные оклады работников учреждения;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

### Раздел III. Порядок определения размера должностного оклада работников учреждения

1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) и приведены в таблице № 1.

Таблица № 1  
(рубли)

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб)
<b>Должности, отнесенные к ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>	
Директор сельского Дома культуры, заведующий сельским клубом, художественный руководитель Дома культуры, звукооператор Дома культуры, режиссер народного театра, культорганизатор, художник.	9000
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>	
методист культурно-досугового центра, специалист культурно-досугового центра, звукооператор; художественный руководитель культурно-досугового центра.	10000
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинем."</b>	
Директор культурно-досугового центра	11000

Отнесение должностей по ПКГ осуществляется согласно ПКГ должностей работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и науки.

### Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

#### § 1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат

1.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;

- за специфику работы;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.2. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

1.3. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

1.4. Установление величины стимулирующих выплат осуществляется по решению комиссии отдела культуры с учетом мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

1.5. Отдел культуры вправе централизовать до 3,0 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на выплаты стимулирующего характера руководителю. Порядок использования централизованных лимитов бюджетных обязательств определяется отделом культуры.

## **§ 2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы**

2.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению комиссии, созданной приказом по отделу культуры;

Решение комиссии производится на основании рассмотрения показателей эффективности деятельности учреждения и его работников с использованием следующей справочной литературы и методических материалов.

«Методические рекомендации по применению методики оценки эффективности деятельности учреждений культурно-досугового типа субъектов Российской Федерации», письмо Минкультуры России от 14.07.2010г №45-01-39/04-ПХ «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, форма "Свод годовых сведений об учреждениях культурно-досугового типа системы Минкультуры России", утвержденная приказом Росстата от 07.12.2016 № 764);

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается на определенный отчетный период (не более 1 года), по истечении которого, может быть сохранена, уменьшена или отменена.

Решение об изменении величины стимулирующей надбавки принимает комиссия по согласованию с представителем трудового коллектива (профком) на основании показателей эффективности работы сотрудника учреждения, отраженных в индивидуальном оценочном листе этого работника.

### **2.2. Контрольные показатели эффективности деятельности учреждений культурно-досугового типа:**

- численность жителей поселения;
- профессиональная подготовка;
- количество клубных формирований и число участников в них;
- количество мероприятий и число участников;
- доля населения участвующего в мероприятиях;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, а именно:
  - участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
  - качественная подготовка и своевременное представление отчетности.
  - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - соблюдение норм охраны труда и техники безопасности.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- режиссеру народного театра за подготовку новой программы (выпуск нового спектакля);

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается на определенный отчетный период (не более 1 года), по истечении которого, может быть сохранена, уменьшена или отменена.

Решение об изменении величины стимулирующей надбавки принимает комиссия по согласованию с представителем трудового коллектива (профком) на основании показателей эффективности работы сотрудника учреждения, отраженных в индивидуальном оценочном листе этого работника.

### **§ 3. Стимулирующая выплата за выслугу лет**

3.1. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет в организациях культуры, а также в организациях образования – время работы по специальности, соответствующей профилю работы в организации культуры в процентах от должностного оклада в следующих размерах:  
при выслуге от 2 лет до 5 лет - 10 процентов;  
при выслуге от 5 лет до 10 лет - 20 процентов;  
при выслуге свыше 10 лет - 30 процентов.

### **§ 4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности**

4.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование в процентах от должностного оклада в следующих размерах:  
25 процентов - при наличии производного должностного наименования «главный»;  
15 процентов - при наличии производного должностного наименования «ведущий».

### **§ 5. Премияльные выплаты по итогам работы**

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за:

- общие результаты труда по итогам работы;
- выполнение особо важных и срочных заданий;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

- на основании представления руководителя учреждения, руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения;

5.2. *Премияльные выплаты по итогам работы* осуществляются на основе соответствующих документов о премировании, ходатайств, утверждаемых приказом руководителя учреждения, локальным нормативным актом учреждения.

#### **5.3. Условия премирования.**

Премияльные выплаты по итогам работы за период времени (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Стоимость одного балла в денежном выражении зависит от количества специалистов, подлежащих премированию, фонда премирования и общему количеству баллов, набранных кандидатами на премирование.

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период. Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время в соответствии с настоящим Положением.

При определении размера премиальной выплаты по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

5.4. *Премияльная выплата за выполнение особо важных и срочных работ* выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения данных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.5. *Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы* выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

#### **Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26 июня 2006 года № 217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных» (далее постановление Администрации (Правительства) Курганской области «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных»).

3. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

7. Руководителям и специалистам учреждения, расположенного в сельской местности, должностные оклады увеличиваются на 25 процентов за работу в сельской местности.

#### **Раздел VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

##### **1. Определение должностного оклада**

1.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат осуществляются в соответствии с разделом IV Положения.

1.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом V Положения.

1.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

1.5. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением.

##### **2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

2.1. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, учитывающие специфику учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности учреждения за определённый отчетный период.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии со следующими показателями, учитывающими специфику учреждения:

- количество массовых мероприятий, спектаклей, концертов;
- количество посетителей массовых мероприятий, спектаклей, концертов

- количество методических мероприятий и рекомендаций (изданий).

2.3. За руководителем учреждения сохраняются виды и размеры надбавок, установленных в соответствии с Законом Курганской области от 29 июня 1999 года № 229 «О культурной деятельности на территории Курганской области».

2.4. Предельный размер суммы повышающих коэффициентов к должностному окладу – 1,5.

2.5. Определение повышающих коэффициентов, учитывающих специфику учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности учреждения приведено в таблице № 2.

Таблица № 2

Тип учреждения	Показатель, учитывающий специфику учреждения	Единица измерения	Объемный показатель; размер повышающих коэффициентов, учитывающих специфику учреждения		
Учреждение искусства	Количество массовых мероприятий, спектаклей, концертов;	Единица	до 200	от 200 до 400	более 400
		Единица	0,1 – 0,2	0,2 – 0,3	0,3 – 0,4
	Количество посетителей массовых мероприятий, спектаклей, концертов	Тысяча человек	до 25	от 25 до 50	более 50
		Единица	0,1- 0,2	0,2 – 0,3	0,3 – 0,4
	количество методических мероприятий и рекомендаций (изданий)	Единица	до 5	от 6 до 10	более 10
		Единица	0,1- 0,2	0,2 – 0,3	0,3 – 0,4

Приложение 1

к положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
дополнительного образования «Частоозерская школа искусств», подведомственного  
казенному учреждению районный отдел культуры Администрации Частоозерского района

**Рекомендуемые размеры тарифных ставок,  
окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических  
работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного  
образования детей Курганской области**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
<b>2 квалификационный уровень</b>									
Концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	5205	5465	5726	6246	7027	5986	6246	6767	7547
<b>3 квалификационный уровень</b>									
Методист, воспитатель, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	5310	5574	5841	6372	7169	6107	6371	6902	7700

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
дополнительного образования  
«Частоозерская школа искусств»,  
подведомственного казенному  
учреждению районный отдел культуры  
Администрации Частоозерского района

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)  
по занимаемым должностям работников обслуживающего и административно-  
хозяйственного персонала муниципального казенного учреждения дополнительного  
образования «Частоозерская школа искусств», подведомственных казенному  
учреждению  
районный отдел культуры Администрации  
Частоозерского района**

Наименование должности	Размер базовых окладов (базовых должностных окладов), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей и профессий	
I квалификационный уровень: Уборщик служебных помещений, сторож.	2400

Приложение № 1  
к постановлению Администрации  
Частоозерского района № 57 от 18.06. 2018 года  
«Об отраслевой системе оплаты труда работников  
учреждений культуры Частоозерского района,  
подведомственных казенному учреждению  
районный отдел культуры Администрации Частоозерского района»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**казенного учреждения районный отдел культуры**  
**Администрации Частоозерского района**

1. Настоящее положение об оплате труда работников казенного учреждения районный отдел культуры Администрации Частоозерского района (далее - учреждение) разработано с целью упорядочения оплаты труда работников учреждения на основании Постановления от 30 сентября 2013г №440 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года №366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области».

К работникам учреждения относятся:

- административно-управленческий персонал, в который входит начальник отдела культуры (далее – начальник) и централизованная бухгалтерия (далее – бухгалтерия);
- обслуживающий и административно-хозяйственный персонал;

2. Оплата труда начальника, бухгалтерии, обслуживающего и административно-хозяйственного персонала учреждения состоит из должностного оклада за месяц (далее – оклад), ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее – выплаты).

3. Размер должностного оклада начальника учреждения определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, на коэффициент масштаба и уровня управления и утвержденного распоряжением Администрации Частоозерского района.

4. Размеры должностных окладов бухгалтерии устанавливаются в следующем размере:

- главный бухгалтер – от 60 до 90 % должностного оклада начальника;
- заместитель главного бухгалтера – от 60 до 90 % должностного оклада главного бухгалтера.

5. Должностные оклады работников бухгалтерии определяются приказом начальника учреждения при утверждении штатного расписания. Должностные оклады индексируются в сроки и в пределах размера индексации окладов работников учреждения. При индексации окладов их размеры подлежат округлению.

Условия оплаты труда обслуживающего и административно – хозяйственного персонала включают размеры базового должностного оклада (таблица № 1), повышающий коэффициент к базовому окладу, доплата за расширение зоны обслуживания, доплата до МРОТ, коэффициент за работу в особых климатических условиях (15 % уральский коэффициент).



Таблица № 1  
(рубель)

Наименование должности	Размер базовых окладов(базовых должностных окладов), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей и профессий	
1 квалификационный уровень: Уборщик служебных помещений, дворник.	2338

6. Работникам бухгалтерии и начальнику учреждения устанавливаются следующие ежемесячные стимулирующие доплаты и надбавки к должностному окладу:

- сельские – в размере 25% от должностного оклада;
- коэффициент за работу в особых климатических условиях в размере 0,15;
- за стаж в следующих размерах:
  - от 2 лет до 5 лет – 10%,
  - от 5 лет до 10 лет – 20%,
  - свыше 10 лет – 30%.

Выплата ежемесячной надбавки за стаж производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в культуре. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка. Конкретный размер данных надбавок устанавливается приказом начальника учреждения.

7. Премия по результатам работы бухгалтерии за месяц, квартал и год (при наличии экономии фонда оплаты труда).

7.1. Размер и порядок премиальных выплат начальнику учреждения устанавливается распоряжением Администрации Частоозерского района.

7.2. Размер премии работникам бухгалтерии учреждения устанавливается приказом начальника учреждения, либо в денежном выражении, либо в процентах к окладу;

7.3. Доплаты оформляются приказом начальника учреждения на определенный срок, но не более одного года, исходя из фактического объема работ.

7.4. На работников бухгалтерии распространяются другие доплаты, надбавки и выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Частоозерского района, подведомственных казенному учреждению районный отдел культуры Администрации Частоозерского района.

Средства фонда оплаты труда могут быть направлены на премирование работников бухгалтерии за выполнение задания особой сложности, высокие показатели в работе, в связи с профессиональными праздниками, юбилеями, выходом на пенсию.

7.5. Выплачивается работникам бухгалтерии материальная помощь в размере двух окладов в год. Материальная помощь выплачивается по приказу начальника учреждения по заявлению сотрудника.

7.6. Работникам бухгалтерии могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника.

8.1. Работникам учреждения производятся иные выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными актами.

8.2. Выплаты должностных окладов, надбавок, доплат, премий и материальной помощи производятся из средств бюджета учреждения.