

Курганская область
Звериноголовский район
Администрация Звериноголовского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «29» сентября 2020 года №244
село Звериноголовское

О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры Администрации Звериноголовского района и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации Звериноголовского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Курганской области от 9 августа 2011 года №376 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры Курганской области», Уставом Звериноголовского района Курганской области, решением Звериноголовской районной Думы от 30 марта 2007 года №350 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Звериноголовского района»,
Администрация Звериноголовского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры Администрации Звериноголовского района, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Установить, что расходы, связанные с введением отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры Администрации Звериноголовского района, производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.
3. Признать утратившими силу постановления Администрации Звериноголовского района:
 - 1) от 03.06.2013 года № 246 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры Администрации Звериноголовского района»;
 - 2) от 31.12.2013 года № 541 «О внесении изменений в постановление Администрации Звериноголовского района от 3 июня 2013 года № 246 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры Администрации Звериноголовского района».
4. Настоящее постановление вступает в силу после опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2020 года.
5. Настоящее постановление подлежит опубликованию в информационном бюллетене «Вестник Звериноголовского района».
6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Звериноголовского района-начальника отдела по социальной политике Администрации Звериноголовского района.

Исполняющий полномочия Главы Звериноголовского района

О.А.Курочкин

Приложение к постановлению
Администрации Звериноголовского района
от 29 сентября 2020 года №244

«О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры Администрации Звериноголовского района и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации Звериноголовского района»

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры Администрации Звериноголовского района

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры Администрации Звериноголовского района (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом Курганской области от 10 марта 2006 года N 130 "О реализации на территории Курганской области отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации в сфере оплаты труда", Постановлением Правительства Курганской области от 9 августа 2011 года № 376 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры Курганской области", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, заместителей главных бухгалтеров (далее также - работники) муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры Администрации Звериноголовского района (далее – образовательные организации).

3. Порядок и условия оплаты труда в образовательных организациях по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих определяются в соответствии с Постановлением Администрации Звериноголовского района от 22 ноября 2012 года № 422 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих органов местного самоуправления и муниципальных образовательных учреждений Звериноголовского района».

4. Оплата труда работников в образовательных организациях, предусмотренная настоящим Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

5. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Курганской области, Звериноголовского района.

Руководитель образовательного учреждения по согласованию с Администрацией Звериноголовского района утверждает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников.

6. Работникам образовательных организаций выплачивается материальная помощь по основаниям и в порядке, установленными локальными нормативными актами образовательных организаций.

Выплата материальной помощи работникам образовательных организаций осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

Выплата материальной помощи работникам образовательной организации, за исключением руководителя образовательной организации, осуществляется по решению руководителя образовательной организации.

Руководителю образовательной организации выплата материальной помощи осуществляется на основании распоряжения Администрации Звериноголовского района.

7. 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.

8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9. 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 образовательной организации

10. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей:

$ФОТ = ФОТб + Фс$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации, размер которой предусматривается в размере не менее 18 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

11. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$ФОТб = До + Дк$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

До - должностные оклады работников образовательной организации в рамках штатного расписания;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Раздел III. Порядок определения размера должностного оклада работников образовательной организации

12. Размеры должностных окладов работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и 3 квалификационному уровню согласно таблице 1.

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад (рубль)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4 300
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	5 200
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	5 400
Профессиональная квалификационная группа должностей	8 100

педагогических работников	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	8 100
2 квалификационный уровень	8 200
3 квалификационный уровень	8 300

Отнесение должностей к ПКГ и квалификационным уровням производится в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

§ 1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат

13. В целях поощрения работников образовательной организации за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- за квалификационную категорию;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

14. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

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.

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

16. Установление стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

17. Порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

18. Порядок и условия установления руководителям образовательных организаций стимулирующих выплат определяются в соответствии с разделом VII Положения.

§ 2. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу

19. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере до 5,0 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается персонально в отношении конкретного работника в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом образовательной организации.

§ 3. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию

20. С целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работникам образовательной организации устанавливается стимулирующая выплата за квалификационную категорию в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

1) руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам:

20 процентов - при наличии высшей квалификационной категории;

15 процентов - при наличии первой квалификационной категории;

2) работникам учебно-вспомогательного персонала, работникам, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование:

10 процентов - при наличии производного должностного наименования "главный";

5 процентов - при наличии производного должностного наименования "ведущий".

§ 4. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ

21. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ работникам образовательной организации, которым присвоены ученая степень, почетное звание, по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается в следующих размерах:

30 процентов от должностного оклада - за ученую степень доктора наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством) или за почетное звание "Народный";

20 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством) или за почетное звание "Заслуженный".

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

§ 5. Премияльные выплаты по итогам работы

22. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации осуществляются премияльные выплаты по итогам работы:

за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);

за выполнение особо важных и срочных заданий;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю образовательной организации, по решению руководителя образовательной организации;

руководителям структурных подразделений образовательной организации и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя образовательной организации, по представлению соответствующих заместителей руководителя образовательной организации;

иным работникам образовательной организации, подчиненным руководителям структурных подразделений образовательной организации, по представлению соответствующих руководителей структурных подразделений образовательной организации.

Порядок принятия решения об осуществлении премияльных выплат по итогам работы и определения конкретного размера указанных выплат устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Заместителю руководителя образовательной организации в период исполнения им обязанностей руководителя образовательной организации премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом VII Положения.

23. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год) (далее - премияльные выплаты по итогам работы за определенный

период) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При определении размера премиальной выплаты по итогам работы за определенный период 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 образовательной организации;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

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

24. Премиальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий не ограничена.

25. Премиальная выплата по итогам работы 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 образовательной организации).

Размер премиальной выплаты по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном

отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

27. 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».

28. 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.

29. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. 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.

31. 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Сверхурочная работа оплачивается 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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации или трудовым договором.

33. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

34. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляет не менее 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

35. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом и не входящих в круг должностных обязанностей работников (классное руководство, внеклассная работа, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями).

Конкретные размеры доплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

37. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Раздел VI. Особенности оплаты труда работников образовательных организаций

38. Оплата часов преподавательской работы в музыкальных школах (школах искусств, художественных школах) рассчитывается:

$$Ч_{\text{ПМШ}} = \frac{(О + О \times (З + К))}{Н_{\text{рв}}} \times V_{\text{н}}, \text{ где:}$$

Чпмш - оплата часов преподавательской работы в музыкальных школах (школах искусств, художественных школах);

О - должностной оклад;

З - стимулирующая выплата за качество выполняемых работ;

К - стимулирующая выплата за квалификационную категорию;

Н_{рв} - норма рабочего времени для преподавателей - 18 часов в неделю (72 часа в месяц), для концертмейстеров - 24 часа в неделю (96 часов в месяц);

V_н - объем учебной нагрузки в неделю (месяц).

39. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные преподавателями в период промежуточной (итоговой) аттестации обучающихся.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц (для преподавателей - 72 часа в месяц, для концертмейстеров - 96 часов в месяц) на среднемесячное количество рабочих часов.

Раздел VII. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера

§ 1. Общие положения

40. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

41. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформленном в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», с учетом настоящего Положения.

42. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителя руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера осуществляется в соответствии с разделом IV Положения.

43. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации, заместителю руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом V Положения.

§ 2. Порядок определения размеров должностного оклада

44. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Тип образовательного учреждения	Должностной оклад (рубль)
Организация дополнительного профессионального образования	13 123
Организация дополнительного образования	12 297
Профессиональная образовательная организация	19 676

Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Должностной оклад заместителя главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера образовательной организации.

§ 3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации

45. Руководителю образовательной организации в трудовом договоре устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации, к должностному окладу по результатам деятельности образовательной организации за предыдущий год (далее - повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации).

Повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации, устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими специфику образовательной организации.

Показатели, характеризующие специфику образовательной организации и размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику образовательной организации, устанавливаются нормативным правовым актом Отдела культуры Администрации Звериноголовского района.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту, учитывающему специфику образовательной организации, определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации.

46. Руководителю образовательной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за эффективность приносящей доход деятельности образовательной организации в размере двух процентов от дохода, полученного образовательной организацией в соответствующем месяце от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

47. Руководителю образовательной организации при наличии оснований устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ в размере:

20 процентов от должностного оклада – за ученую степень кандидата наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством) или за почетное звание «Заслуженный»;

30 процентов от должностного оклада – за ученую степень доктора наук (с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством).

48. Руководителю образовательной организации один раз в году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 2,4 должностного оклада.

49. Руководителю образовательной организации устанавливаются премиальные выплаты:

По итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);

За выполнение особо важных и срочных заданий;

За интенсивность и высокие результаты работы.

Премиальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации на основании приказа Отдела культуры Администрации Звериноголовского района.

Критерии, методика оценки эффективности деятельности образовательной организации, порядок осуществления премиальных выплат руководителю образовательной организации, размер премиальных выплат устанавливаются нормативным правовым актом Отдела культуры Администрации Звериноголовского района.

Управляющий делами
Администрации Звериноголовского района

А.П. Сердюков