



**КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
**ПОЛОВИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**  
**КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**От 2024г.**  
**с. Половинное**

**№**

**О введении отраслевой системы  
оплаты труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования "Половинская детская  
школа искусств"**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», 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» с изменениями и дополнениями, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области, Уставом муниципального образования Половинского муниципального округа Курганской области, Администрация Половинского муниципального округа Курганской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Половинская детская школа искусств", согласно приложению 1, к настоящему постановлению.

2. Осуществить перевод муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Половинская детская школа искусств", на отраслевую систему оплаты труда с 1 октября 2024 года.

3. Признать утратившими силу следующие постановления:

1) постановление Администрации Половинского района от 20.11.2018 г. № 696 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры Администрации Половинского района»

2) постановление Администрации Половинского района №107 от 10 марта 2020 года «О внесении изменений в постановление Администрации Половинского района от 20.11.2018 г. № 696 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры Администрации Половинского района».

4. Опубликовать в общественно-политической газете Половинского района Курганской области "Вестник района", настоящее постановление в местах, установленных Уставом Половинского муниципального округа Курганской области и разместить на

официальном сайте Администрации Половинского муниципального округа Курганской области в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Половинского муниципального округа Курганской области по социальной политике.

**Глава Половинского муниципального округа  
Курганской области**

**В.В. Меньщиков**

**Лист согласования**  
**к постановлению Администрации Половинского муниципального округа**  
**Курганской области**  
\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ **«О введении отраслевой системы оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Половинская**  
**детская школа искусств"»**

**Проект подготовил:**

Главный специалист социальной  
политики Администрации Половинского  
муниципального округа Курганской области

Е.С. Вохмина

**Согласовано:**

Заместитель Главы Половинского  
муниципального округа  
Курганской области по социальной политике

М.А. Огурцова

Заместитель Главы Половинского  
муниципального округа  
Курганской области по финансам-руководитель  
финансового отдела  
Администрации Половинского  
муниципального округа  
Курганской области

Е.В. Леонидов

Главный юрисконсульт отдела правовой и  
организационно-контрольной работы  
Администрации Половинского  
муниципального округа  
Курганской области

Е.А. Коханова

Директор МБУДО «Половинская ДШИ»

М.В. Яковлева

## **Приложение 1**

к постановлению Администрации Половинского муниципального округа Курганской области № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Половинская детская школа искусств"»

### **Положение**

**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Половинская детская школа искусств"»**

#### **Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Половинская детская школа искусств"» (далее Положение), определяет порядок и условия формирования фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Половинская детская школа искусств"», (далее - учреждения), и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Курганской области от 23 ноября 2011 года № 563 «Об увеличении фонда оплаты труда работников государственных учреждений Курганской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области, Половинского муниципального округа.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, директора, заместителей директора (далее - работники) учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения 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, правовыми актами Половинского муниципального округа Курганской области.

4. Директор учреждения утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда доведенной учредителем, 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. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. 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.

8. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Половинского муниципального округа Курганской области от 31.01.2023 № 55 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных учреждений Половинского района».

## 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 переаттестации 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, заместителей, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих.

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 к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и 3 квалификационному уровню согласно таблице.

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	10400
2 квалификационный уровень	10800
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	16200
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	16200
2 квалификационный уровень	16400
3 квалификационный уровень	16600

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**

1.1. В целях поощрения работников учреждения 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.

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 стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

1.5. Порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

1.6. Порядок и условия установления директору учреждения стимулирующих выплат определяются в соответствии с разделом VII Положения.

### **2. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу**

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 и других факторов.

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 учреждения.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

### **3. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию**

С целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работникам учреждения 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**

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения, 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**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении 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 директора учреждения и иным работникам, подчиненным непосредственно директору учреждения, по решению директора учреждения;

руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным заместителям директора учреждения, по представлению соответствующих заместителей директора учреждения;

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

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

Заместителю директора учреждения в период исполнения им обязанностей директора учреждения премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом VII Положения.

2. 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 премияльной 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 учреждения;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

Премияльные 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.

3. Премияльная 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.

4. Премияльная 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 учреждения).

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**

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. 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.

3. 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.

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. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

## **Раздел VI. Особенности оплаты труда работников учреждений**

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

$$Ч_{\text{пмш}} = \frac{(O + O \times (3 + K))}{N_{\text{рв}}} \times V_{\text{н}}, \text{ где:}$$

Ч<sub>пмш</sub> - оплата часов преподавательской работы в музыкальных школах (школах искусств, художественных школах);

O - должностной оклад;

З - стимулирующая выплата за качество выполняемых работ;

К - стимулирующая выплата за квалификационную категорию;

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

Вн - объем учебной нагрузки в неделю (месяц).

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.

2. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций (учреждений), работающих и проживающих в сельской местности, должности которых закреплены Постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок окладов(должностных окладов) за работу в сельской местности

## **Раздел VII. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя**

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

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат производится в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера производится в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

5. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в соответствии с таблицей.

Тип образовательного учреждения	Должностной
---------------------------------	-------------

	оклад (рубль)
Организация дополнительного образования	18 000

Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

6. Директору учреждения в трудовом договоре устанавливается коэффициент масштаба и уровня управления. Размер выплаты по коэффициенту масштаба и уровня управления, определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент масштаба и уровня управления:

Численность работников учреждения	Количество ставок	До 40	От 40 до 80	От 81 до 160	Более 160
коэффициент масштаба и уровня управления	Единица	2,5	3	3,5	4

Директору учреждения в трудовом договоре устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий специфику учреждения, к должностному окладу по результатам деятельности учреждения за предыдущий год (далее - повышающий коэффициент, учитывающий специфику учреждения).

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

Показатели, характеризующие специфику учреждения и размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику учреждения, устанавливаются нормативным правовым актом Администрации Половинского муниципального округа Курганской области.

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

7. Директору учреждения 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).

8. Директору учреждения один раз в году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 2,4 должностного оклада.

9. Директору учреждения 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 учреждения.

**Управляющий делами – руководитель аппарата**

**Администрации Половинского муниципального округа  
Курганской области**

**С. Ю. Тягунова**