КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЩУЧАНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ

АДМИНИСТРАЦИЯ ЩУЧАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 25 » февраля 2025 года № 176

г. Щучье

Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования в сфере культуры Щучанского муниципального округа Курганской области

В соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=17E25DEFE15894BD32C6900A022135363B73697AC37402C2BF877A7E5FF5263A4657691B1A78FE88C2986106110094138FCF520B86zACCL) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г.№ 131-ФЗ «Об общих принципах  организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Курганской области от 9 августа 2011 года N 376 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Управлению культуры Курганской области», Администрация Щучанского муниципального округа Курганской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования в сфере культуры Щучанского муниципального округа Курганской области.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 марта 2025 года
3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области в информационно телекоммуникационной сети «Интернет».
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя Главы Щучанского муниципального округа - начальника Управления социального развития Н. В. Ушакову.

Глава Щучанского муниципального округа

Курганской области П.А. Самохвалов

исп. Ушакова Н. В.

тел.:8(35244)37462

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  К Постановлению Администрации  Щучанского муниципального округа  Курганской области  № 176 от « 25» февраля 2025 года  «Об утверждении Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования в сфере культуры Щучанского муниципального округа Курганской области» |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ ЩУЧАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования в сфере культуры Щучанского муниципального округа Курганской области (далее - Положение), разработано в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#64U0IK), [Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](https://docs.cntd.ru/document/902389617#7D20K3), [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"](https://docs.cntd.ru/document/802057031#64U0IK), [Постановлением Правительства Курганской области от 14 февраля 2008 года N 52 "Об увеличении фонда оплаты труда работников государственных организации Курганской области"](https://docs.cntd.ru/document/438837318#64U0IK), Постановлением Правительства Курганской области от 9 августа 2011 года N 376 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организации, 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, (далее также - работники) муниципальных организации дополнительного образования в сфере культуры Щучанского муниципального округа Курганской области (далее - организации).

3. Порядок и условия оплаты труда в организации по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года N 152 "Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных организации Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда", нормативно-правовыми актами Щучанского муниципального округа Курганской области.

4. Оплата труда в организации по должностям работников культуры, искусства, кинематографии и науки определяется в соответствии с нормативным правовым актом, регулирующим вопросы оплаты труда работников муниципальных организаций культуры, искусства, кинематографии и науки Щучанского муниципального округа Курганской области.

5. Система оплаты труда работников организации 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, нормативно-правовыми актами Щучанского муниципального округа Курганской области.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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 раздельно 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.

10. Руководитель организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

### Раздел II. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей:  
ФОТ = ФОТб + Фс, где:  
ФОТ - фонд оплаты труда организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда организации;

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

2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

ФОТб = До + Дк, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

До - должностные оклады работников организации в рамках штатного расписания;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Раздел III. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РАБОТНИКОВ

1. Размеры должностных окладов работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений 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 | 5 723 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: |  |
| 1 квалификационный уровень | 6 921 |
| 2 квалификационный уровень | 7 187 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников: |  |
| 1 квалификационный уровень | 9 801 |
| 2 квалификационный уровень | 10 781 |
| 3 квалификационный уровень | 11 860 |
| 4 квалификационный уровень | 12 600 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений: |  |
| 1 квалификационный уровень | 15 200 |
| 2 квалификационный уровень | 15 960 |
| 3 квалификационный уровень | 16 750 |

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

* 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.

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 организации.

* за квалификационную категорию

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

* за качество выполняемых работ

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ работникам 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.

* премиальные выплаты по итогам работы

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации осуществляются 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 по итогам работы осуществляются: заместителям руководителя организации и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю, по решению руководителя организации; руководителям структурных подразделений организации и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя организации, по представлению соответствующих заместителей руководителя организации; иным работникам организации, подчиненным руководителям структурных подразделений организации, по представлению соответствующих руководителей структурных подразделений организации.

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год) (далее - премиальные 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 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.  
 Премиальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается работникам единовременно 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.

Премиальная выплата по итогам работы 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 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.

2. 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.

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

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

5. Порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливается локальным нормативным актом организации.

6. Порядок и условия установления руководителям организации стимулирующих выплат определяются в соответствии с разделом VII Положения.

Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со [статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#A9A0NQ).

7. В соответствии со [статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8Q60M3) 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 организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом 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.

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 ОРГАНИЗАЦИИ

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных организации дополнительного образования в сфере культуры 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 педагогический 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 ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя организаци определяется по следующей формуле:

Др = М x Купр, где:

Др - оклад (должностной оклад) руководителя;

М – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя, равный 30 000 руб.;

Купр - коэффициент масштаба управления.

Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю организации муниципальным правовым актом Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организации, подведомственных Управлению социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2.

|  |  |
| --- | --- |
| Группы по оплате труда руководителей | Коэффициент масштаба управления |
| Муниципальные организации дополнительного образования в сфере культуры – размер базового оклада 30 000 рублей | |
| 1 группа – численность воспитанников до 200 чел. | 1,0 |
| 2 группа – численность воспитанников от 201 до 500 чел. | 1,25 |
| 3 группа – численность воспитанников свыше 501 чел. | 1,5 |

3. Объем внутреннего совместительства для руководителей организации установлен не более 50 % от ставки для ведения преподавательской работы (9 часов), доплата за совмещение устанавливается в твердой сумме (10 000 рублей за 50% от ставки).

4. Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Управлением социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

Руководителям образовательных организации дополнительного образования детей в сфере культуры могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты по следующим критериям:

* наличие дополнительных культурных и социальных проектов – 5% от должностного оклада;
* увеличение числа молодых специалистов – 5% от должностного оклада;
* эффективность участия в федерально программе «Пушкинская карта» - 5-10% от должностного оклада;
* эффективная грантовая деятельность (финансирование проекта) 5-10 % от должностного оклада;
* эффективная административно-хозяйственная деятельность, содержание помещений и прилегающих территорий – 10% от должностного оклада;
* участие в фестивалях, конкурсах федерального уровня – 10% от должностного оклада;
* реализация федеральных программ (оснащение музыкальными инструментами, ремонты, виртуально-концертные залы и прочее) – 5-10% от должностного оклада;

- ежеквартальные выплаты – 10 000 рублей (единовременные выплаты за выполнение важных заданий)

- премии по итогам года – до 150% от должностного оклада.

5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Руководителям образовательных организации дополнительного образования детей в сфере культуры при наличии оснований могут производиться выплаты компенсационного характера

* за наличие филиала (-ов) – 5-25% от должностного оклада;
* увеличение контингента учащихся – 10% от должностного оклада.

6. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя образовательной организации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя и устанавливаются в трудовом договоре.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям руководителя организации осуществляется в соответствии с разделом IV Положения.

8. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются в соответствии с разделом V Положения.

Раздел IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником (далее - ЕТКС) работ и профессий рабочих](garantF1://8186.0) в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Размеры окладов работников о организации, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Разряд работ | Размер оклада, рублей |
| 1. | 1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6225 |
| 2. | 2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6845 |
| 3. | 3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7159 |
| 4. | 4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7783 |
| 5. | 5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8714 |
| 6. | 6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9335 |
| 7. | 7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9648 |
| 8. | 8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9956 |

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем организации в отношении работников, работающих в организации.

4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

5. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

6. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, в соответствии с критериями оценки, разработанными в организации.

9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, работающего в организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0 включительно.

10. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет рекомендуется устанавливать:

всем рабочим организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;

- при выслуге лет от 5 до 10 - 0,15;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20;

11. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

15. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Раздел X. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Работникам организации выплачивается материальная помощь по основаниям и в порядке, установленными локальными нормативными актами муниципальных организации дополнительного образования в сфере культуры Щучанского муниципального округа Курганской области.

2. Выплата материальной помощи работникам организации осуществляется в пределах фонда оплаты труда организации.

3. Выплата материальной помощи работникам организации, осуществляется по решению руководителя.

4. Руководителю организации выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа Управления социального развития Администрации Щучанского муниципального округа Курганской области.

5. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.