|  |
| --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ МУРАШИНСКОГО РАЙОНА** **КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**ПОСТАНОВЛЕНИЕ |
|  | *29.12.2022* |  | № | *1080* |
|  г. Мураши  |

О порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области

В соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.9.1. от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 7,43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культурыподведомственных управлению культуры администрации Мурашинского муниципального округа, утвержденного постановлением …администрация Мурашинского муниципального округа Кировской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение о порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области согласно приложению № 1.

2. Утвердить состав комиссии по установлению заработной платы руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образованиясогласно приложению № 2.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника управления культуры администрации Мурашинского муниципального округа.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2023 года.

Глава Мурашинского

муниципального округа С.И. Рябинин

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального округа

от *29.12.2022* № *1080*

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации мо Мурашинский муниципальный округ кировской области

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Положение о порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, (далее –Положение) определяет порядок и условия установления выплат стимулирующего и иного характера руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области (далее – Учредитель).

1.2. Положение разработано в соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.9.1. от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 7,43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, утвержденного постановлением администрация Мурашинского Кировской области муниципального округа.

1.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителям Учреждений (далее – стимулирующие выплаты) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах в соответствии с Примерным перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, утвержденным постановлением

от \_\_\_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_ «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области» и не образуют новый оклад.

1.4. Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

1.5. Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у руководителей учреждений оснований для их установления.

1.6. При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение руководителем показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением.

1.7. Условия осуществления стимулирующих выплат, устанавливаются настоящим Положением.

1.8. Стимулирующие выплаты производятся за счет средств, предусмотренных соответствующему Учреждению на оплату труда с начислениями.

1.9. Основанием для осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения является выписка из протокола заседания комиссии по установлению заработной платы руководителям учреждений (далее – выписка).

1.10. На основании выписки издается Приказ Учредителя о назначении (выплате) руководителю стимулирующих выплат в срок, не превышающий одного месяца после получения выписки.

1.11.Стимулирующие выплаты выплачивается в размере, исчисленном исходя из установленного должностного оклада, пропорционально отработанному времени.

1.12.Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.13. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения и прописывается в трудовом договоре, заключенным между руководителем Учреждения и Учредителем.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда устанавливается Учредителем.

Группы по оплате труда, к которым относятся учреждения, определяются не чаще одного раза в год Учредителем.

К 3 группе по оплате труда относятся:

 муниципальное образовательное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская Музыкальная школа г.Мураши Кировской области.

К 4 группе по оплате труда относятся:

муниципальное образовательное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская музыкальная школа п.Безбожник Мурашинского района Кировской области.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в зависимости от группы, к которой отнесено учреждение:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа  | Должностной оклад руководителя учреждения (рублей) | Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения |
| 2 | 18 979 | до 4 |
| 3 | 15 708 | до 3 |
| 4 | 12 436 | до 2 |

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается в кратности от 1 до 5.

1.14.Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются за счет средств, предусмотренных соответствующему Учреждению на оплату труда с начислениями в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами и не образуют новый оклад.

1.15.К выплатам компенсационного характера относятся:

1.15.1.выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Мурашинский район Кировской области - местность с особыми климатическими условиями.

В Мурашинском районе Кировской области - местности с особыми климатическими условиями к заработной плате всех работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «Об утверждении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих».

1.15.2. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата.

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

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Заведование кабинетом | до 15 |
| Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими и т.п. | до 15 |

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

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

При улучшении условий труда, подтверждённом результатами специальной оценки условий труда (повторной, очередной), данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми) указанная выплата отменяется полностью.

1.15.4. Выплатыза иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организация, педагогическая работа | Категория работников | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Специальная (коррекционная)образовательная организация (класс, группа) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья  | Работник учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) | до 10 |
| Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | Учитель, осуществляющий обучение по индивидуальным учебным планам |  до 10 |

1.15.5.Выплаты за сверхурочную работу.

 Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы- не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.15.6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

 Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПОСТОЯННЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

за наличие квалификационной категории

2.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы работника в муниципальных образовательных организациях:

 Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Надбавка  |
| от 1 года до 3 лет |  5 % |
| от 3 лет до 10 лет  | 10 % |
| свыше 10 лет | 15 % |

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

Для определения стажа непрерывной работы Учредителем определена комиссия по установлению стажа руководителям учреждений культуры. Состав, порядок работы комиссии утвержден Учредителем.

2.2.2 Выплата за работу в Учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в Учреждении, которые расположены в сельских населенных пунктах.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах:

Директор

Заместитель директора.

Выплата за работу в Учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу. Размер надбавки к окладу - 25%.

2.2.3.Выплата за наличие квалификационной категории

Выплата за наличие квалификационной категории в образовательных учреждениях устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Вторая квалификационная категория | до 5 |
| Первая квалификационная категория | до 10 |
| Высшая квалификационная категория | до 15 |

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя организации для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почётное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»; 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания.

Работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, может выплачиваться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемый размер выплаты – 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРЕМЕННЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности (включая реализацию педагогическими работниками образовательной программы повышенного уровня), важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается в пределах фонда оплаты труда работникам учреждения, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования |
| ПКГ должностей педагогических работников |
| 2 квалификационный уровень | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень | 0,1 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования |
| ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала |
| 2 квалификационный уровень | 0,01 |
| 3 квалификационный уровень | 0,02 |

3.3. Порядок осуществления руководителю премиальных выплат

3.3.1. Руководителям Учреждений на основании ходатайства совета трудового коллектива учреждения могут производиться единовременные премиальные выплаты в виде надбавки к окладу или в абсолютном размере, не превышающем одного должностного окладав следующих случаях:

3.3.2. за личный вклад в результаты работы, выполнение особо важных и сложных заданий;

3.3.3.за инициативность, творческое отношение к труду и связи с профессиональными праздниками, установленными указами Президента Российской Федерации;

3.3.4. с целью поощрения руководителя за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

3.3.5. с целью поощрения руководителя за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, года);

3.3.6. за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 65 (для мужчин).

3.3.7.Руководители, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

3.3.8.Руководитель может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей. Премия не выплачивается руководителям, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

3.3.9. Единовременные премиальные выплаты не входят в систему оплаты труда руководителя, а также не включаются в расчет средней заработной платы руководителя.

3.3.10.Единовременные премиальные выплаты осуществляются при обеспеченности учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

4.ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Материальная помощь может быть выплачена руководителю учреждения на основании личного письменного заявления Учредителю.

 Перечень случаев оказания материальной помощи:

 -единовременная материальная помощь к отпуску в размере до 50% должностного оклада;

-смерти членов семьи в размере 3000,00 рублей;

-утраты имущества вследствие чрезвычайных ситуаций в размере 3000,00 рублей.

4.2. Руководителям, проработавшим в данной должности менее одного года и подавшим письменное заявление об оказании материальной помощи к отпуску, материальная помощь выплачивается пропорционально времени, фактически отработанному в должности руководителя.

4.3. Выплата материальной помощи руководителю производятся в пределах установленного учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 6.

4.4. Выплата материальной помощи руководителю производятся при обеспеченности учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

муниципального округа

от *29.12.2022* № *1080*

**СОСТАВ**

**комиссии по установлению заработной платы руководителям учреждений культуры**

|  |  |
| --- | --- |
| РЯБИНИНСергей Иванович | Глава Мурашинского муниципального округа,председатель комиссии |
| **Члены комиссии:** |  |
| ГИНДА Людмила Геннадьевна  | Заместитель главы администрации, начальник финансового управления администрации муниципального округа |
| НИКОЛАЕВААнна Геннадьевна  | Начальник управления культуры администрации муниципального округа |
| НОВГОРОДЦЕВА Светлана Ефимовна  | Главный бухгалтер управления культуры |