



МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ВЕСТНИК

№ 48

13
января
2023 г

Газета Думы Мурашинского муниципального округа и администрации Мурашинского муниципального округа

Постановления и распоряжения главы Мурашинского муниципального округа и администрации Мурашинского муниципального округа

29.12.2022 №1077	Об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области
29.12.2022 №1080	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
29.12.2022 №1082	Об утверждении Порядка определения объема и условия предоставления субсидий на иные цели муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям, подведомственным управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области
29.12.2022 №1083	О внесении изменений в постановление администрации района от 30.11.2021 № 427
12.01.2023 №4	О внесении изменений в постановление администрации Мурашинского муниципального округа от 08.08.2022 №532

АДМИНИСТРАЦИЯ МУРАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КИРОВКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.12.2022

№ 1077

Об оплате труда работников 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 РФ, ст. 9.1 от 12.01.1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 7, 43 Федерального закона от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», администрация Мурашинского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области согласно приложению 1.

2. Утвердить Примерный перечень должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских населенных пунктов, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах согласно приложению № 2.

3. Утвердить Примерный перечень видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования согласно приложению № 3.

4. Утвердить Примерный перечень видов выплат стимулирующего характера работникам

муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования согласно приложению № 4.

5. Утвердить Примерный перечень должностей и профессий работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования, которые относятся к основному персоналу учреждений согласно приложению № 5.

6. Утвердить Примерный перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования согласно приложению № 6.

7. Утвердить Примерный перечень должностей, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования согласно приложению № 7.

8. Утвердить Порядок отнесения муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования к группе по оплате труда, установления должностных окладов и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения по группам по оплате труда согласно приложению № 8.

9. Начальнику управления культуры администрации Мурашинского муниципального округа организовать работу в подведомственных муниципальных образовательных бюджетных учреждениях дополнительного образования по внесению изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам работников.

10. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на начальника управления культуры администрации Мурашинского муниципального округа.

11. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Глава муниципального округа

С.И. Рябинин

Приложение №1

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 17.02.2022 № 112 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных автономных учреждений муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области».

1.2. Примерное положение разработано в соответствии со [статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса РФ, ст. 9.1 от 12.01.1996г. № 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», предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации Мурашинского муниципального округа \(далее – Учреждения\) на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.](#)

1.3. Примерное положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

1.3.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления в соответствии с примерным Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждений, утвержденным настоящим Постановлением.

1.3.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления в соответствии с примерным Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждений, утвержденным настоящим Постановлением.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников Учреждений.

1.4. Примерное положение является основой для разработки и утверждения Учреждениями положений об оплате труда работников Учреждений.

1.5. Положения об оплате труда работников Учреждений утверждаются руководителями Учреждений по согласованию с Учредителем и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения и распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты постоянного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.10. Общий объем фонда оплаты труда работников Учреждений, предусмотренный Учредителем, может быть уменьшен (увеличен) в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до Учреждений.

1.11. Объем фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливается Учредителем – Управлением культуры администрации Мурашинского муниципального округа.

1.12. Объем фонда оплаты труда работников Учреждений индексируется в соответствии с правовыми актами Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области, администрации Мурашинского муниципального округа. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля по правилам математики.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

2.1.1. Профессиональных квалификационных [групп](#) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.1.2. Примерных [перечней](#) видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждений, утвержденных настоящим Постановлением.

2.1.3. Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работников Учреждений состоит из:

- минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.3. Размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. Условия и размеры выплат работникам единовременной материальной помощи предусматриваются Положениями об оплате труда работников Учреждения.

2.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, замещающих должности специалистов и служащих:

2.5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к

ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ «должности педагогических работников второй квалификационный уровень» должностей педагогических работников: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10 400,00 рублей
ПКГ «должности педагогических работников 4 квалификационный уровень: преподаватель	10400,00 рублей

2.6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	4 319,00 рублей
---	-----------------

2.7. Устанавливаемые для профессий рабочих, утвержденных постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367 (ред.от 19.06.2012) «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (Вместе с ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» (дата введения 01.01.1996)

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 319,00 рублей
---	-----------------

2.8. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, для бюджетных учреждений исходя из объема субсидий, выделенных министерством финансов Кировской области, министерством образования Кировской области, администрацией Мурашинского муниципального округа и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.9. Должности, включаемые в штатное расписание учреждений, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.10. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний Учреждений, должны соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с примерным Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам, утвержденным настоящим Постановлением (Приложение 3).

Выплаты компенсационного характера производятся на основании Положений об оплате труда Учреждений в пределах средств, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

3.2. В Мурашинском районе Кировской области - местности с особыми климатическими условиями к заработной плате 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».

3.3. 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

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

3.4.1. 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, подтвержденном 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.

3.5. За иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

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

3.6. Выплаты за сверхурочную работу.

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

3.6.2. 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.

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

3.7.1. 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.

3.7.2. 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.

3.7.3. 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.

3.8. Выплата за работу в ночное время: Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с примерным Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам, утвержденного настоящим Постановлением (Приложение 4).

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положений об оплате труда Учреждения в пределах средств, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей Учреждений в пределах бюджетных ассигнований, субсидий, а также средств от платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

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

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя Учреждения. Переменные стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников Учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

4.2. Постоянные стимулирующие выплаты:

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

4.2.1.1. 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 %

4.2.1.2. 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.

4.2.1.3. 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.

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

4.2.2. 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, почетное 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.

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

4.2.3.1. Перечень должностей специалистов определен Приложением №2 к настоящему Положению.

4.2.3.2. Выплата за работу в Учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу в одинаковом размере всем специалистам Учреждений,

4.2.3.3. Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3. Переменные стимулирующие выплаты:

4.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

При снижении показателей работы размер выплаты может быть снижен, а в случае нарушения работником трудовой дисциплины или невыполнения должностных обязанностей полностью отменен.

При установлении выплаты учитываются:

- При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:
интенсивность и напряжённость работы;
участие в выполнении важных работ, мероприятий;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

Конкретный размер выплат определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным актом учреждения.

4.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдение установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительная оценка работы со стороны его непосредственного руководителя, потребителя оказываемых услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным актом учреждения.

4.3.3 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.

4.3.4. 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

4.3.5. Премияльные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде выплаты в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере.

Условия установления премиальных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников Учреждения.

4.3.6. Положениями об оплате труда работников Учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

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

за инициативность, творческое отношение к труду и связи с профессиональными праздниками и памяtnыми датами;

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

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

Работник может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по учреждению. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения

5. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя, Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера. Конкретный перечень должностей, относящихся к административно- управленческому персоналу Учреждения определяется согласно Приложению №6 настоящего Постановления.

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

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда устанавливается Учредителем.

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

5.2. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения, согласно Положения об оплате труда работников Учреждения, разработанного в соответствии с настоящим Положением.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему Учреждению на оплату труда с начислениями.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется уполномоченным органом.

6.2. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности (преподаватель, педагог дополнительного образования) может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в

свободное от основной работы время. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, устанавливается в размере, не превышающем 9 часов в неделю, свыше 9 часов - только с разрешения учредителя.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) у других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), устанавливается самим образовательным учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

6.3. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

6.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

6.5. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным органом за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

6.6. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, могут привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих рекомендуемых размеров ставок почасовой оплаты:

Образовательное учреждение, должность, ученая степень, почетное звание	Рекомендуемый размер ставок почасовой оплаты в рублях
Образовательные учреждения	
Профессор, доктор наук	400 рублей
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300 рублей
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200 рублей

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда. В рекомендуемые размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.7. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем.

6.9. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6.10. Работникам учреждений может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. При этом в положениях должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров.

6.11. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.12. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, либо перечисляется на указанный работником счет пластиковой карточки в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается Федеральным законом или трудовым договором.

6.13. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.14. Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата.

6.15. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным Федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

6.16. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплаты производятся пропорционально отработанному времени.

6.17. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.18. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение №2

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских населенных пунктов

Директор;
Заместитель директора;
Концертмейстер;
Педагог дополнительного образования;
Преподаватель.

Приложение №3

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат компенсационного характера работникам
муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
2. Выплаты при совмещении профессий (должностей).
3. Выплаты за расширение зон обслуживания
4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями
5. Выплата за иные особые условия
6. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
7. Выплаты за сверхурочную работу.
8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
9. Выплаты за работу в ночное время.

Приложение №4

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений
дополнительного образования

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы.
4. Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).
5. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населённых пунктах.
6. Персональный повышающий коэффициент
7. Повышающий коэффициент
8. Премияльные выплаты.

Приложение №5

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования,
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности

1. Концертмейстер
1. Преподаватель

Приложение №6

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования к
административно-управленческому персоналу.

- Директор
Заместитель директора

Приложение №7

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования
относимых к вспомогательному персоналу

Должности рабочих Гардеробщик

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
2. Сторож (вахтер)

3. Уборщик производственных помещений
4. Уборщик служебных помещений
5. Уборщик территорий

Приложение №8

ПОРЯДОК

отнесения подведомственных муниципальных образовательных бюджетных учреждений дополнительного образования к группе по оплате труда, установления должностных окладов и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения по группам по оплате труда

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

2. Учредитель относит учреждения по оплате труда с учетом типов (видов) учреждений, особенностей деятельности учреждений.

3. Учреждения относятся к группам по оплате труда:

3.1. к 3 группе по оплате труда относятся:

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

3.2. к 4 группе по оплате труда относятся:

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

4. Учредитель может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу выше по сравнению с группой по оплате труда, определенной по настоящим показателям.

5. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором (эффективным контрактом), 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

**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 культуры подведомственных управлению культуры администрации Мурашинского муниципального округа, утвержденного постановлением ... администрации 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 образования согласно 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

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 администрации 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 выплачиваются 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, подтвержденном 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. Выплаты за 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 оклада в 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 производится 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 производится при обеспеченности учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

Приложение № 2

СОСТАВ

комиссии по установлению заработной платы руководителям учреждений культуры

РЯБИНИН
Сергей Иванович

Глава Мурашинского муниципального округа, председатель комиссии

Члены комиссии:

ГИНДА
Людмила Геннадьевна

Заместитель главы администрации, начальник финансового управления администрации муниципального округа

НИКОЛАЕВА
Анна Геннадьевна

Начальник управления культуры администрации муниципального округа

НОВГОРОДЦЕВА
Светлана Ефимовна

Главный бухгалтер управления культуры

АДМИНИСТРАЦИЯ МУРАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КИРОВКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.12.2022

№ 1082

Об утверждении Порядка определения объема и условия предоставления субсидий на иные цели муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям, подведомственным управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области

В соответствии со статьей 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 февраля 2020 года № 203 «Об общих требованиях к нормативным правовым актам и муниципальным правовым актам, устанавливающим порядок определения объема и условия предоставления бюджетным и автономным учреждениям субсидий на иные цели», администрация Мурашинского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Порядок определения объема и условия предоставления субсидий на иные цели муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям, подведомственным управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, согласно приложению.

2. Считать утратившим силу:

2.1. Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области № 39 от 19 января 2022 года «Об утверждении Порядка предоставления субсидий на иные цели муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям культуры».

2.2. Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области № 168 от 10 марта 2022 года «О внесении изменений в постановление № 39 от 19.01.2022г. «Об утверждении Порядка предоставления субсидий на иные цели муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям культуры».

2.3. Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области № 995/1 от 12 декабря 2022 года «О внесении изменений в постановление № 39 от 19.01.2022г. «Об утверждении Порядка предоставления субсидий на иные цели муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям культуры».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2023 года.

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

5. Опубликовать настоящее постановление в Муниципальном вестнике и на сайте органов местного самоуправления Мурашинского муниципального округа.

Глава Мурашинского
Муниципального округа

С.И.Рябинин

Приложение

ПОРЯДОК определения объема и условия предоставления субсидий на иные цели муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям, подведомственным управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со статьей 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства РФ от 22 февраля 2020 года № 203 «Об общих требованиях к нормативным правовым актам и муниципальным правовым актам, устанавливающим порядок определения объема и условия предоставления бюджетным и автономным учреждениям субсидии на иные цели» и устанавливает правила определения объема и условия предоставления муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям культуры (далее – учреждения) субсидий на иные цели (далее – целевая субсидия).

1.2. Целевая субсидия предоставляется на:

1.2.1. выплату отдельным категориям специалистов, работающих в муниципальных учреждениях и проживающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа области, частичной компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты;

1.2.2. возмещение расходов, связанных с предоставлением меры социальной поддержки, установленной абзацем первым ч 1 ст 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области» с учетом положений ч 3 ст 17 указанного Закона;

1.2.3. комплектование книжных фондов муниципальных библиотек;

1.2.4. расходы на мероприятия, проводимые в рамках областных программ, в целях реализации соответствующего проекта (программы): на развитие и укрепление материально-технической базы и ремонтные работы (текущий ремонт) зданий муниципальных домов культуры, расположенных в населенных пунктах с численностью населения до 50 тыс. человек в целях реализации мероприятий государственной программы Кировской области «Развитие культуры», утвержденной постановлением

Правительства Кировской области от 30.12.2019 г. № 746-П.

1.2.5. Приобретение основных средств.

1.3. Целевые субсидии предоставляются учреждениям главным распорядителем бюджетных средств – Управлением культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, осуществляющей функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных учреждений (далее – Учредитель).

2. Условия и порядок предоставления и расчета размера субсидий

2.1. Целевые субсидии предоставляются учреждениям в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением о бюджете Мурашинского муниципального округа на соответствующий финансовый год, и лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных Учредителем.

2.2. Условиями предоставления целевой субсидии являются предоставление Учредителю:

2.2.1. По пункту № 1.2.1. «Выплата отдельным категориям специалистов, работающих в муниципальных учреждениях и проживающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа области, частичной компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты

*расчета с учетом количества получателей, размера компенсации расходов на 1 получателя и количества выплат в год.

Порядок расчета размера субсидии определяется по формуле:

$$S=P*N*V$$

Где:

S- размер субсидии

P-количество получателей субсидии

N-размер частичной компенсации расходов на одного получателя, установленный нормативно-правовыми актами

V- количество выплат в год

Размер частичной компенсации на одного получателя составляет 817,00 рублей в месяц.

Источником финансирования субсидии являются средства областного бюджета Кировской области.

2.2.2. По пункту № 1.2.2. «возмещение расходов, связанных с предоставлением меры социальной поддержки, установленной абзацем первым ч 1 ст 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области» с учетом положений ч 3 ст 17 указанного Закона»:

*расчета с учетом количества получателей, размера компенсации расходов на 1 получателя и количества выплат в год.

Порядок расчета размера субсидии определяется по формуле:

$$S=P*N*V$$

Где:

S- размер субсидии

P-количество получателей субсидии

N-размер возмещения расходов

V- количество выплат в год

Размер возмещения расходов составляет: фактические расходы получателя субсидии за содержание жилого помещения, за содержание и текущий ремонт общего имущества в многоквартирном доме, за холодную и горячую воду, электрическую энергию, потребляемые при использовании и содержании общего имущества в многоквартирном доме. А также за отведение сточных вод в целях содержания общего имущества в многоквартирном доме, стоимости твердого топлива при наличии печного отопления, взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме.

Источником финансирования субсидии являются средства областного бюджета Кировской области.

2.2.3. По пункту № 1.2.3. «Комплектование книжных фондов библиотек»:

*пояснительной записки, содержащей обоснование необходимости предоставления бюджетных средств, включая расчет суммы субсидии;

*информации о необходимом количестве, стоимости приобретения книжного фонда, подтверждаемую коммерческими предложениями поставщиков (не менее трех).

Коммерческие предложения поставщиков должны содержать цену единицы товара, общую цену договора (контракта) на условиях, указанных в запросе учреждения, срок действия предлагаемой цены,

обоснование такой цены с целью предупреждения намеренного завышения или занижения цен товаров.

Порядок расчета размера субсидии определяется по формуле:

$$S = K_{\text{экз}} * S_{\text{кн}}$$

Где:

S- размер субсидии

Kэкз - количество приобретаемых экземпляров книжного фонда

Скн -стоимость книжного фонда

Результатом предоставления субсидии (показатель результативности) по пункту 1.2.2. является увеличение книговыдач на 1 % к предыдущему году.

Источником финансирования субсидии являются средства местного бюджета.

2.2.4. По пункту № 1.2.4. «Расходы на мероприятия, проводимые в рамках областных программ, в целях реализации соответствующего проекта (программы): на развитие и укрепление материально-технической базы и ремонтные работы (текущий ремонт) зданий муниципальных домов культуры, расположенных в населенных пунктах с численностью населения до 50 тыс. человек в целях реализации мероприятий государственной программы Кировской области «Развитие культуры», утвержденной постановлением Правительства Кировской области от 30.12.2019 г. № 746-П»:

*пояснительной записки, содержащей обоснование необходимости предоставления бюджетных средств, включая расчет суммы субсидии;

информацию о необходимости, стоимости приобретения основных средств, материальных запасов, подтверждаемую коммерческими предложениями поставщиков (не менее трех).

Порядок расчета размера субсидии определяется по формуле:

$$S = V_{\text{обл}} + S_{\text{мест}}$$

Где:

S- размер субсидии

Vобл –размер предоставляемой суммы областной субсидии

Sмест- размер суммы софинансирования субсидии предоставляемой из местного бюджета.

Результатом предоставления субсидии (показатель результативности) по пункту 1.2.3. является выполнение показателей результативности регионального проекта, в соответствии с заключенным соглашением.

2.2.5. По пункту № 1.2.5. «Приобретение основных средств»:

*пояснительной записки, содержащей обоснование необходимости предоставления бюджетных средств, включая расчет суммы субсидии;

*информацию о необходимости, стоимости приобретения основных средств, материальных запасов, подтверждаемую коммерческими предложениями поставщиков (не менее трех).

Порядок расчета размера субсидии определения по формуле:

$$S = K_{\text{ед}} * C_{\text{ос}}$$

Где:

S- размер субсидии

Kед - количество единиц приобретаемых основных средств

Cос -стоимость единицы приобретаемого основного средства

Результатом предоставления субсидии является количество единиц приобретенных основных средств.»

2.3. Требования, которым должны соответствовать учреждения на первое число месяца, предшествующего месяцу, в котором планируется принятие решения о предоставлении субсидии на иные цели:

-Отсутствие у учреждений неисполненной обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов, процентов, подлежащих уплате в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.

-Отсутствие у учреждений просроченной задолженности по возврату в бюджет округа субсидий, бюджетных инвестиций, предоставленных, в том числе в соответствии с иными правовыми актами, за исключением случаев предоставления субсидии на осуществление мероприятий по реорганизации или ликвидации учреждения, предотвращение аварийной (чрезвычайной) ситуации, ликвидацию последствий и осуществление восстановительных работ в случае наступления аварийной (чрезвычайной) ситуации, погашение задолженности по судебным актам, вступившим в законную силу, исполнительным документам, а также иных случаев, установленных федеральными законами,

нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Кировской области и муниципальными правовыми актами.

2.4. Заявка о включении в бюджет Мурашинского муниципального округа на очередной финансовый год субсидии предоставляется Учредителем в установленные сроки для составления проекта бюджета Мурашинского муниципального округа.

В случае возникновения в течение финансового года у бюджетных (автономного) учреждений обоснованной потребности в произведении расходов, указанных в пункте 1.2 Учредитель, обращается в финансовый орган о включении в бюджет Мурашинского муниципального округа на текущий финансовый год соответствующей субсидии.

2.5. Основанием рассмотрения является предоставление учреждениями документов, указанных в п 2.2. настоящего порядка.

2.6. Учредитель в течение 20 дней со дня получения документов осуществляет их проверку и принимает решение о предоставлении субсидии или отказывает в предоставлении субсидии.

2.7. Основанием для отказа в предоставлении субсидии является:

несоответствие предоставленных учреждением документов требованиям, определенным в п. 2.2.

непредставление (предоставление в неполном объеме) документов, указанных в п. 2.2.

недоверенность информации, содержащейся в предоставленных документах.

2.8. Предоставление целевой субсидии учреждениям осуществляется на основании заключаемого между учреждениями и Учредителем соглашения о предоставлении целевой субсидий (далее - Соглашение) в соответствии с типовой формой, установленной финансовым управлением администрации муниципального округа.

2.9. Перечисление целевых субсидий осуществляется учредителем:

-на лицевой счет автономного учреждения, открытый в УФК по Кировской области.

-на лицевой счет бюджетного учреждения, открытый в УФК по Кировской области.

Операции со средствами, поступающими на иные цели, учитываются на отдельном лицевом счете бюджетных (автономных) учреждений.

2.10. В случае невыполнения и (или) нарушения условий, установленных соглашением, перечисление целевых субсидий по решению Учредителя приостанавливается до устранения нарушений.

2.11. Результаты предоставления целевой субсидии (показатели результативности расходования средств) отражаются в приложении к Соглашению («Отчете о достижении значений результатов и целевых показателей результативности предоставления Субсидии») являются его неотъемлемой частью.

2.12. Перечисление целевой субсидии осуществляется в соответствии с графиком перечисления субсидии (кассовым планом), отраженным в Соглашении и являющимся его неотъемлемой частью.

2.13. При изменении размера предоставляемых целевых субсидий в Соглашения вносятся изменения путем заключения дополнительных соглашений.

3. Требования к отчетности

3.1. Учреждения ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, предоставляют учредителю отчет об осуществлении расходов, источником финансового обеспечения которых является субсидия и отчет о достижении значений результатов и целевых показателей результативности предоставления субсидии (в соответствии с приложениями к типовой форме соглашения, установленной финансовым управлением администрации муниципального округа.) Отчеты предоставляются нарастающим итогом с начала года по состоянию на 1 число квартала, следующего за отчетным.

4. Порядок осуществления контроля за соблюдением целей, условий и порядка предоставления целевых субсидий и ответственность за их несоблюдение

4.1. Не использованные в текущем финансовом году остатки целевых субсидий подлежат перечислению в бюджет.

Указанные остатки средств могут быть использованы в очередном финансовом году при наличии потребности в направлении их на те же цели в соответствии с решением Учредителя.

4.2. Принятие решения о наличии потребности в направлении не использованных в текущем финансовом году остатков средств целевых субсидий в очередном финансовом году осуществляется Учредителем при наличии неисполненных обязательств, принятых учреждениями, источником финансового обеспечения которых являются неиспользованные остатки целевой субсидии, на основании отчета о расходах учреждения с приложением к нему копий документов, подтверждающих наличие

неисполненных принятых обязательств учреждения, и (или) обязательств, подлежащих принятию в очередном финансовом году в соответствии с конкурсными процедурами и (или) отборами, представленных учреждениями главным распорядителям, а также в случае размещения до 1 января очередного финансового года извещения об осуществлении закупки товаров, работ, услуг в единой информационной системе в сфере закупок либо направления приглашения принять участие в определении поставщика (подрядчика, исполнителя), проектов контрактов в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, кроме целевых субсидий, предоставляемых в целях осуществления выплат физическим лицам.

4.3. Решение об использовании в текущем финансовом году поступлений от возврата ранее произведенных учреждениями выплат, источником финансового обеспечения которых являются целевые субсидии, для достижения целей, установленных при предоставлении целевой субсидии, принимается Учредителем.

Для принятия Учредителем решения об использовании в текущем финансовом году поступлений от возврата ранее произведенных учреждениями выплат, источником финансового обеспечения которых являются целевые субсидии, учреждениями предоставляется информация Учредителю о наличии у учреждений неисполненных обязательств, источником финансового обеспечения которых являются не использованные на 1 января текущего финансового года остатки целевых субсидий и (или) средства от возврата ранее произведенных учреждениями выплат, а также документов (копий документов), подтверждающих наличие и объем указанных обязательств учреждения (за исключением обязательств по выплатам физическим лицам), в течение 3 рабочих дней с момента поступления средств.

Учредитель принимает решение в течение 10 рабочих дней с момента поступления указанной в абзаце втором настоящего пункта информации.

4.4. Контроль за соблюдением условий и целей предоставления целевых субсидий осуществляет Учредитель, а также финансовое управление администрации МО Мурашинский муниципальный округ и контрольно-счетная комиссия Мурашинского муниципального округа.

4.5. В случае несоблюдения учреждением целей и условий, установленных при предоставлении целевой субсидии, выявленных по результатам проверок, проведенных Учредителем или уполномоченным органом муниципального финансового контроля, а также в случае недостижения учреждением результатов предоставления целевых субсидий, целевые субсидии подлежат возврату в бюджет Мурашинского муниципального округа.

Учредитель либо уполномоченный орган муниципального финансового контроля направляют учреждению письменное требование о ее возврате в течение 5 рабочих дней с момента их установления.

Требование о возврате целевой субсидии или ее части должно быть исполнено учреждением в течение месяца со дня его получения.

В случае невыполнения в установленный срок требования о возврате субсидии Учредитель обеспечивает ее взыскание в судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Руководитель учреждения несет ответственность за использование целевых субсидий в соответствии с условиями, предусмотренными Соглашением, и законодательством Российской Федерации.

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУРАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

29.12.2022

№ 1083

г. Мураши

О внесении изменений в постановление администрации района от 30.11.2021 № 427

На основании ст. 179 Бюджетного кодекса РФ, постановления администрации Мурашинского района от 10.06.2021 № 197 «О разработке, реализации и оценке эффективности реализации муниципальных программ муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области» администрация Мурашинского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации Мурашинского района от 30.11.2021 № 427 «Об утверждении муниципальной программы «Энергоэффективность и развитие энергетики в Мурашинском муниципальном округе» на 2022-2027 годы» (далее – Программа) следующие изменения и дополнения:

1.1. Раздел Паспорта Программы «Соисполнители муниципальной программы» изложить в новой редакции: управление образования, отдел социальной политики, управление культуры;

1.2. Раздел Паспорта Программы «Ресурсное обеспечение муниципальной программы» изложить в новой редакции:

«Общий объем финансирования муниципальной программы составляет 153,0 тыс. рублей, в том числе:

средства местного бюджета – 153,0 тыс. рублей;

внебюджетные средства – 0 тыс. рублей».

1.3. Абзац 1 раздела 4 Программы «Ресурсное обеспечение муниципальной программы» изложить в новой редакции:

«Общий объем финансирования муниципальной программы на 2022-2027 годы составит 153,0 тыс. рублей, в том числе:

средства местного бюджета – 153,0 тыс. рублей;

внебюджетные средства – 0 тыс. рублей».

1.4. Приложение к Программе № 2 «Ресурсное обеспечение муниципальной программы» изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Настоящее постановление разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Мурашинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за выполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации муниципального округа.

Глава Мурашинского
муниципального округа

С.И. Рябинин

Приложение № 2
к муниципальной программе

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
муниципальной программы

№ п/п	Наименование муниципальной программы, мероприятия, проекта	Источник финансирования, ответственный исполнитель, соисполнитель	Расходы, тыс. рублей						
			2022 год	2023 год	2024 год	2025 год	2026 год	2027 год	итого
	Муниципальная программа «Энергоэффективность и развитие энергетики в Мурашинском муниципальном округе» на 2022 – 2027 годы	всего	99,0	54,0	х	х	х	х	153,0
		местный бюджет	99,0	54,0	х	х	х	х	153,0
		в том числе							
		управление образования	95,0	50,0	х	х	х	х	145,0
		отдел социальной политики	4,0	х	х	х	х	х	4,0
		управление культуры	х	4,0	х	х	х	х	4,0
		внебюджетные источники	х	х	х	х	х	х	х
1.	Мероприятие «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности»	всего	99,0	54,0	х	х	х	х	153,0
		местный бюджет	99,0	54,0	х	х	х	х	153,0
		в том числе							
		управление образования	95,0	50,0	х	х	х	х	145,0
		отдел социальной политики	4,0	х	х	х	х	х	4,0
		управление культуры	х	4,0	х	х	х	х	4,0
		внебюджетные источники	х	х	х	х	х	х	х

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУРАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.01.2023

№ 04

г. Мураши

О внесении изменений в постановление администрации Мурашинского муниципального округа от 08.08.2022 №532

На основании письма министерства транспорта Кировской области от 28.12.2022 №3745-48-05-04 «Об объемах средств на ремонт дорог», администрация Мурашинского муниципального округа Кировской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 08.08.2022 №532 «О создании комиссии по формированию перечня автомобильных дорог, находящихся в муниципальной собственности и подлежащих ремонту на территории Мурашинского муниципального округа Кировской области»(далее - постановление) следующие изменения:

1.1. Пункт 1 после слов «Кировской области» дополнить словами «и наделить ее полномочиями по выбору объекта ремонта автомобильной дороги, выбранной населением Мурашинского муниципального округа».

1.2. Включить в состав комиссии по формированию перечня автомобильных дорог, находящихся в муниципальной собственности и подлежащих ремонту на территории Мурашинского муниципального округа Кировской области — Сулова Александра Вячеславовича, первого заместителя главы администрации Мурашинского муниципального округа.

Первый заместитель главы администрации
муниципального округа

А.В. Сулов
