****

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КУЗНЕЦКА

**ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 от 06.12.2023 № 2192

 г. Кузнецк

**О внесении изменений в постановление администрации города**

**Кузнецка от 23.04.2009 года № 596 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры**

**города Кузнецка»**

Руководствуясь постановлением Правительства Пензенской области от 31.08.2023 года № 733-пП «О внесении изменений в постановление Правительства Пензенской области от 20.10.2008 № 736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области» (с последующими изменениями), ст.59 Устава города Кузнецка Пензенской области,

 **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КУЗНЕЦКА ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в постановление администрации города Кузнецка от 23.04.2009 года № 596 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Кузнецка» следующие изменения:

1.1. В Разделе 1 «Общие положения» Положения:

1.1.1. подпункт «б» пункта 1.3. дополнить строкой следующего содержания:

 -у педагогических работников в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;

1.2. В разделе 2 «Порядок определения окладов и условия оплаты труда работников учреждений культуры города Кузнецка" Положения:.

* + 1. Пункт 2.1. изложить в следующей редакции:

«2.1. Система оплаты труда включает:

- оклады (ставки) специалистов, технических исполнителей, рабочих;

-повышающие коэффициенты (в зависимости от специфики работы в образовательных организациях, уровня образования, стажа в учреждениях культуры);

- компенсационные выплаты;

-доплаты за дополнительные виды и объемы работы;

- стимулирующие выплаты.».

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями) и от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 6074 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 6706 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 7017 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 7961 рублей |

Оклады заместителей руководителя структурного подразделения устанавливаются на 10 процентов ниже окладов, соответствующих руководителей.».

* 1. В разделе 3 «Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера» Положения:
		1. Пункт 3.3. изложить в следующей редакции:

«Доплата работникам учреждений культуры, образовательных организаций, расположенных в военных городках, выплачивается в размере 20% тарифной ставки (оклада).».

* + 1. Пункт 3.5. изложить в следующей редакции:

«3.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности учреждения.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

* баллы;
* проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
* абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус "молодой специалист" (Приложение №3 к Положению), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

-направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в учреждении);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образование, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

6) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности учреждения, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

* организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
* динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
* участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю учреждения размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя исполнительного органа города Кузнецка, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения в отчетном периоде.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам учреждения.»

1.4. В приложении № 1 «Должностные оклады работников учреждений культуры города Кузнецка» к Положению строки 4, 8 изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа «Должностипедагогических работников культуры» | 4 квалификационный уровень | Преподаватель | 12250 |
| 8. | Профессиональная квалификационная группа «Должностипедагогических работников культуры» | 2 квалификационный уровень | Концертмейстер | 11655 |

1.5. В Приложении № 2 «Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений культуры города Кузнецка» к Положению:

1.5.1. пункты 7,9 исключить.

1.6. Приложение № 3 «Положение о порядке исчисления стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях культуры города Кузнецка» к Положению изложить в новой редакции, согласно Приложению к настоящему постановлению.

2. Опубликовать настоящее постановление в издании «Вестник администрации города Кузнецка» и разместить на официальном сайте администрации города Кузнецка в информационной-телекоммуникационной сети «Интернет».

 3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года.

 4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после официального опубликования.

 5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Кузнецка Малкина И.А.

Глава города Кузнецка С.А. Златогорский

Приложение

к постановлению администрации

города Кузнецка

от 06.12.2023 № 2192

Приложение № 3

к Положению

о системе оплаты труда

работников муниципальных

бюджетных учреждений

культуры города Кузнецка

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ

НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ

ГОРОДА КУЗНЕЦКА

**I.** **ІІЕРЕЧЕНЬ**

**ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной**

**квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий назначения выплатыобязательного (постоянного) характера | Рекомендуемый размердля осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы,рублей |
| Высшее образование в соответствиис требованием к образованиюи обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности)и квалификационным требованиям, указанным в квалификационныхсправочниках | 350 |
| Стаж педагогической работы:от 2 до 5 летот 5 до 10 летот 10 до 20 летсвыше 20 лет | 3506509801 400 |
| Квалификационная категория:Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория | 4 6402 320 |
| Молодой специалист из числапедагогических работников по профессиональной квалификационной группедолжностей педагогических работников | 1. 100
 |

1. Размеры стимулирующих выплат за стаж

непрерывной работы, выслугу лет

1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Кузнецка.

2. Размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада) работникам учреждений культуры:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 8 лет - 10%;

при выслуге лет от 8 до 13 лет - 15%;

при выслуге лет от 13 до 18 лет - 20%;

при выслуге лет от 18 до 23 лет - 25%;

при выслуге лет свыше 23 лет - 30%.

3. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников по основному месту работы.

III. Порядок исчисления стажа работы для установления

стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы,

выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений культуры, включается:

1.1. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет работникам, замещающим должности служащих, включается общее количество лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных);

1.2. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет работникам рабочих профессий, включается общее количество лет, проработанных по рабочей профессии.

2. Работникам учреждений культуры при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных), в стаж работы засчитывается:

2.1. Время учебы в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях.

2.2. Время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах.

2.3. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

2.4. Время работы в учреждениях культуры стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.

2.5. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. Работникам, без каких-либо условий и ограничений, в стаж работы засчитывается:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки из военкомата.

3.2. Время регистрации на бирже труда как безработным, при наличии справки из службы занятости населения.

IV. Начисление и выплата стимулирующей выплаты

за стаж непрерывной работы, выслугу лет

1. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок (при исполнении государственных обязанностей, при прохождении профессионального обучения и получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в образовательной организации), ему устанавливается указанная надбавка со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5. При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

V. Установление стажа работы, дающего право на получение

стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы,

выслугу лет

1. Стаж работы для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения культуры.

3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка.

Примечание:

- молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с образовательной организацией дополнительного образования, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

* выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус "молодой специалист" исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
* выплату по профессиональной квалификационной группе должностей учреждений культуры, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, CCCP ("Народный...", "3acлyжeнньIй...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать у4чреждениям культуры самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

VI. Контроль за соблюдением установленного порядка начисления

стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы,

выслугу лет

1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, выплачиваемой работникам, возлагается на руководителя учреждения культуры.

2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.