

СОГЛАСОВАНО
Начальник департамента
образования администрации
города Кирова



(А.Л.Петрицкий)

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной
Организации МБОУ ООШ
№ 19 г. Кирова

«23» 12 2021 года

(С.А.Жвакина)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБОУ ООШ №19 г.Кирова
от 23.12.2021 г. № 164

(Л.А.Панюшева)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №19» города Кирова

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 19» города Кирова (далее - Положение), разработано на основании постановлений администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров», от 29.06.2018 № 1751-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова», 18.10.2021 № 2337-п «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 19» города Кирова (далее - организация), находящейся в ведении департамента образования администрации города Кирова (далее - департамент).

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников учреждения» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и

должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - ПКГ);

«тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«рекомендуемый минимальный оклад (ставка заработной платы)» - фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - минимальный оклад);

«уполномоченный орган» - департамент.

Перечень организаций, закрепленных за отраслевыми (функциональными) и территориальными органами администрации города Кирова, утверждается постановлением администрации города Кирова.

1.4. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Заработная плата работников организации состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.2. Оплата труда работников организаций устанавливается с учетом:

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

2.1.3. Объем фонда оплаты труда работников организации формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от иной приносящей доход деятельности (платных услуг) исходя из объема субсидий и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Объем фонда оплаты труда работников организации, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», устанавливается уполномоченным органом.

Объем фонда оплаты труда работников организации, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», предусмотренный уполномоченным органом, может быть уменьшен (увеличен) при уменьшении (увеличении) объема доведенных до организации муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Уполномоченный орган имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до организаций, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до организации.

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников организации за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления организацией данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

2.1.4. Организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова, утвержденным постановлением администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п.

2.1.5. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, 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.

2.1.6. 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 должностей педагогических работников: 2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; 3 квалификационный уровень: педагог-психолог; 4 квалификационный уровень: учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	11163 руб.
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений: 1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей 2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным	8378 руб.

структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
---	--

2.1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: секретарь	4077 руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: 1 квалификационный уровень: лаборант, секретарь руководителя; 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	4230 руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: 1 квалификационный уровень: инженер-программист (программист)	4531 руб.

2.1.8. 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»:

<u>ПКГ</u> «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: 1 квалификационный <u>уровень</u> : наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <u>справочником</u> работ и профессий рабочих (гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3926 руб.
--	-----------

2.1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотекарь (библиограф)	6261 руб.
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: руководитель кружка	6261 руб.

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» устанавливается рекомендуемый минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей работников, осуществляющих деятельность по осуществлению, контролю и управлению закупками для обеспечения муниципальных нужд:

Должности специалистов: специалист в сфере закупок	4077 руб.
--	-----------

2.1.10. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. В организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда муниципальных работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров», и настоящим Положением.

2.2.2. Работникам организации предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за расширение зон обслуживания.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.8. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

2.2.8.1. Выплаты работникам, занятым на 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».

2.2.8.2. За иные особые условия работы в организации устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

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

2.2.9. К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

2.2.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.2.10.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.10.2. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Ежемесячное денежное вознаграждение в абсолютном размере, рублей
1	2	3
Классное руководство	до 24	5 000 при осуществлении

		классного руководства в одном классе, 10 000 при осуществлении классного руководства в двух и более классах
Проверка тетрадей	до 15	
Заведование кабинетом	до 15	
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15	

Примечание: Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, предусмотренное графой 3, выплачивается дополнительно к выплатам, предусмотренным графой 2.

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

Выплаты за классное руководство, заведование кабинетом, руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от часов преподавательской работы.

2.2.10.3. 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 или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.10.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер выплаты за работу в ночное время составляет 35 % часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников организации за работу в

ночное время устанавливается коллективным договором, трудовым договором и настоящим Положением, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Выплаты стимулирующего характера.

2.5.1. В целях повышения результативности и качества труда в организациях устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда муниципальных работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров».

2.5.2. Работникам организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты.

2.5.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организаций, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.5.6. Если стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах, то размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.5.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.5.8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Показатели, размеры, периодичность и условия снижения данной выплаты:

Наименование должности		Основание для выплаты	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Учитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, руководитель кружка, социальный педагог, педагог-библиотекарь, библиотекарь, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог	1	Активное участие в методической работе (научные конференции, семинары, МО, публикации в прессе и профессиональных изданиях)	до 100
	2	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся	до 100
	3	Обобщение и внедрение актуального педагогического опыта на муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях	до 100
	4	Систематическая результативная работа с одаренными учащимися	до 200
	5	Длительное замещение (свыше 20 часов)	до 100
	6	Участие в тематических выставках	до 100
	7	Проведение мероприятий, направленных на популяризацию чтения	до 100
	8	Качественная работа по профилактике правонарушений	до 100
	9	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	до 200
	10	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме, комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и распределению премий	до 200
	11	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, олимпиад, государственной итоговой аттестации	до 200
	12	Оформление документов для участия в муниципальных, областных, Всероссийских программах, проектах, конкурсах	до 100
	13	Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	до 100
	14	Организация питания	до 100
	15	Ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, руководство школьным спортивным клубом	до 100
	16	Руководство детской общественной организацией	до 100
	17	Сопровождение обучающихся со статусом ОВЗ в образовательном процессе	до 100
	18	Организация коррекционно-развивающих занятий	до 100

	19	Организация методической помощи педагогам школы, родителям по применению методов и приёмов оказания логопедической, дефектологической, психологической помощи учащимся	до 100
	20	Совершенствование информационно-библиотечной системы школы	до 100
	21	Сохранность библиотечного фонда школы	до 100
	22	Инициатива и творческий подход к работе	до 100
	23	Наставничество, организация педпрактики, стажировка	до 100
	24	Работа в микрорайоне ОУ: учёт детей по всеобучу, организация и участие в рейдах	до 100
Заведующий хозяйством, заведующий кабинетом, секретарь, инженер-программист (программист)	1	Паспортизация кабинетов	до 100
	2	Планирование работы по совершенствованию материально-технической базы кабинетов	до 100
	3	Ведение документации по воинскому учету	до 100
	4	Работа с архивными документами	до 100
	5	Взаимодействие с организациями: пенсионным фондом, сбербанком, налоговой инспекцией, с центром социальной помощи детям и населению, центром занятости населения и другими	до 100
	6	Отсутствие предписаний по работе с сайтом закупок, bus.gov.ru	до 100
	7	Своевременное внесение изменений в план-график школы	до 100
	8	Ведение баз автоматизированного сбора информации	до 200
	9	Обновление и техническое обслуживание школьного сайта	до 100
	10	Установка новых информационных программ	до 100
	11	Техническое обслуживание работы семинаров, совещаний, школьных мероприятий	до 100
	12	Устранение неполадок в работе техники	до 200
	13	Заправка, прочистка принтеров	до 100
	14	Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных работ	до 200
	15	Выполнение обязанностей курьера	до 100
	16	Инициатива и творческий подход к работе	до 100
	17	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	до 100
	18	Создание условий безопасной образовательной среды: обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 100
	19	Систематическая работа по благоустройству территории	до 100
	20	Организация проведения периодических	до 100

		медицинских осмотров	
	21	Подготовка документации для проведения процедуры торгов	до 100
	22	Ведение табеля учета рабочего времени	до 100
	23	Участие в работе школьных комиссий: по охране труда и технике безопасности, постановки на учет и списанию материальных ценностей и основных средств, по техническому осмотру здания школы, по установлению выплат стимулирующего характера и распределению премий, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, пожарно-техническая, по вопросам противодействия коррупции, по подготовке здания школы к отопительному зимнему периоду и другие	до 100
Обслуживающий персонал: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	Обеспечение сохранности имущества	до 100
	2	Осуществление дополнительных работ	до 200
	3	Осуществление рационального расходования энергоресурсов	до 100
	4	Устранение аварийных ситуаций	до 200
	5	Благоустройство территории учреждения	до 100
	6	Проведение генеральных уборок	до 100
	7	Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных работ	до 200
	8	Инициатива и творческий подход к работе	до 100

2.5.8.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Показатели, размеры, периодичность и условия снижения данной выплаты:

Наименование должности		Основание для выплаты	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Учитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, руководитель кружка, социальный педагог, педагог-библиотекарь, библиотекарь, учитель-логопед,	1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 100
	2	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 200
	3	Эффективное использование в образовательной деятельности инновационных средств, в том числе информационных методов обучения, современных педагогических технологий	до 100
	4	Качественная работа педагогов в общеобразовательных классах со 100%	до 100

учитель-дефектолог, педагог-психолог		успеваемостью		
	5	Результативная работа по реализации образовательных программ	до 100	
	6	Результативное участие во Всероссийской олимпиаде школьников, за подготовку участников и победителей конкурсов, выставок, мероприятий различного уровня	до 100	
	7	Стабильные результаты государственной итоговой аттестации	до 200	
	8	Качественная подготовка и проведение предметной недели	до 100	
	9	Удовлетворительные результаты промежуточной аттестации учащихся	до 100	
	10	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	до 100	
	11	Качественное проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья, профилактике вредных привычек обучающихся	до 100	
	12	Высокий уровень дежурства по школе, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем	до 100	
	13	Высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.), участие в электронном документообороте учреждения	до 100	
	14	Результаты внешних независимых экспертиз	до 100	
	15	Соблюдение трудовой дисциплины	до 100	
	Заведующий хозяйством, заведующий кабинетом, секретарь, инженер-программист (программист)	1	Эффективное использование материально-технической базы кабинета	до 100
		2	Высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.), участие в электронном документообороте учреждения	до 100
		3	Соблюдение трудовой дисциплины	до 100
4		Отсутствие предписаний по основному виду деятельности, входящему в компетентность работника	до 100	
5		Своевременное внесение изменений в план-график школы	до 100	
6		Качественное планирование и использование средств плана ФХД	до 100	
7		Качество подготовки отчетов	до 100	
8		Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до 100	

	9	Эффективное взаимодействие с обслуживающими школу организациями	до 100
	10	Отсутствие предписаний по работе с сайтом закупок, другими информационными ресурсами	до 100
	11	Соблюдение требований программы энергоэффективности школы	до 100
Обслуживающий персонал: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	до 200
	2	Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний и неполадок, последствий ЧС	до 100
	3	Соблюдение теплового режима	до 100
	4	Соблюдение трудовой дисциплины	до 100
	5	Отсутствие предписаний по основному виду деятельности, входящему в компетентность работника	до 100

2.5.8.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в общеобразовательных организациях.

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
От 10 лет	до 15

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организаций.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из общеобразовательной организации до дня приема в общеобразовательную организацию прошло не более трех месяцев.

2.5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, размеры выплат, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым приказом директора (Приказ №109 от 01.09.2021 г.) Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом конкретного работника.

2.5.8.5. Выплаты, предусмотренные подпунктами 2.5.8.1, 2.5.8.2, 2.5.8.4, устанавливаются с учетом мнения профсоюзной организации МБОУ ООШ №19 г.Кирова.
2.5.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное

время.

2.6. Работникам организации предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

2.6.1. Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени и почетного звания устанавливается по решению руководителя для работников, которым присвоены 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.

Размер стимулирующих надбавок:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоены ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоены ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды федерального органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Стимулирующие надбавки устанавливаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

2.6.2. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории в организациях 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
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 24

2.6.3. Стимулирующая надбавка за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах:

руководителям: директорам, заместителям директоров и другим руководящим работникам, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

педагогическим работникам: учителям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям (включая старших), классным воспитателям, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам;

иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: библиотекарям и другим специалистам, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, старшим лаборантам, лаборантам и младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.6.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются за фактически отработанное время.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент не увеличивает оклад, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом организации при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не устанавливается руководителю организации, его заместителям.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам организации устанавливается по истечении испытательного срока.

При установлении персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам, персональный повышающий коэффициент исчисляется от установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от учебной нагрузки.

2.8. Во всех случаях, когда в разделе 2 настоящего Положения размер стимулирующих надбавок, выплат компенсационного или стимулирующего характера определяется предельными значениями (с предлогом «до») конкретных размер стимулирующих надбавок, выплат компенсационного или стимулирующего характера на текущий год устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзной организацией МБОУ ООШ №19 г.Кирова.

3. Основные условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

3.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда организации не должна превышать 40%.

Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности организации, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Ответственными за соблюдение предельной доли оплаты труда работников

административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации являются уполномоченный орган, а также руководитель организации.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается нормативным правовым актом уполномоченного органа.

3.3. Настоящий раздел определяет механизм формирования заработной платы руководителя, его заместителей.

3.4. Размер оклада, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя определяются уполномоченным органом.

3.5. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам руководителя организации, его заместителей.

3.6. Объем часов преподавательской работы руководителя организации определяется уполномоченным органом на один учебный год или полугодие. Предельный объем учебной нагрузки руководителя устанавливается в размере, не превышающем 9 часов в неделю.

3.7. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения уполномоченного органа.

3.8. Объем часов преподавательской работы заместителей руководителя организации определяется руководителем организации по согласованию с уполномоченным органом и не может превышать 9 часов в неделю.

3.9. Дополнительная оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя организаций, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

3.10. Оплата труда руководителя, его заместителей производится за счет средств, предусмотренных на эти цели организации.

3.11. Квалификационные характеристики руководителя организации и его заместителей утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3.12. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

3.13. Порядок установления должностного оклада:

3.13.1. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключаемыми между руководителем организации и работодателем на основании муниципального правового акта уполномоченного органа.

Должностной оклад устанавливается в зависимости от показателей деятельности организации: средней заработной платы работников организации, количества обучающихся в организации, количества зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность, переданных организации в оперативное управление.

В случае индексации заработной платы работников организации в соответствии с постановлением администрации города Кирова индексация должностного оклада руководителя организации осуществляется в размерах и в сроки, предусмотренные для работников организации с учетом соблюдения условий, указанных в пункте 3.13.2 настоящего Положения. При индексации размера должностного оклада округление осуществляется до полного рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад руководителя организации может пересматриваться не чаще одного раза в год в случае увеличения (уменьшения) объема выполняемых организацией услуг, функций по инициативе уполномоченного органа.

Решение об установлении и изменении в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта размера должностного оклада руководителя организации принимается

рабочей группой при администрации города Кирова по установлению оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, муниципальных учреждений, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) которых находится в собственности муниципального образования «Город Киров», на основании предложений уполномоченного органа.

3.13.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.13.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

3.13.4. Увеличение заработной платы руководителя, его заместителей по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым пункта 3.13.1 настоящего Положения, не влечет за собой увеличение средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование фонда оплаты труда, и осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного уполномоченным органом организации на календарный год.

3.14. Выплаты компенсационного характера

3.14.1. Выплаты компенсационного характера для руководителя, его заместителей устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами, и ограничиваются максимальными размерами.

3.14.2. Для руководителя организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.14.2.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате руководителя применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

3.14.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются руководителю при наличии в образовательных организациях классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированной основной общеобразовательной программе. Размер выплаты определяется в зависимости от доли таких классов (групп) в общем количестве классов в организации в следующем

размере:

Доля в общем количестве классов в организации	Размер выплаты (процент должностного оклада)
от 10 до 15 %	4
от 16 до 25 %	6
от 26 до 35 %	8
от 36 до 45 %	10
от 46 до 55 %	12
от 56 до 65 %	14
от 66 до 75 %	16
от 76 до 85 %	18
от 86 до 95 %	20

3.14.3. Заместителям руководителя устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

Минимальный размер выплаты заместителям руководителя, 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».

В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью. Об изменении условий труда заместители руководителя предупреждаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.14.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

3.14.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.14.3.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается заместителям руководителя при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальный размер выплаты составляет 50% от должностного оклада (ставки заработной платы) совмещаемой профессии (должности).

При совмещении должностей педагогических работников размер компенсационной выплаты, в том числе максимальный размер выплаты, увеличивается на размер выплат, предусмотренных тарификацией по совмещаемой должности:

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда (в общеобразовательных организациях: педагогическая работа в коррекционном классе (группе) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья; в дошкольных образовательных учреждениях: работа в группе компенсирующей и оздоровительной направленности; в образовательных организациях (за исключением общеобразовательных): педагогическая работа с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, при совмещении должностей учитель-дефектолог, учитель-логопед);

выплаты за проверку тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом, руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими;

стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории, наград, ученой степени, за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах);

выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы.

3.14.3.3.2. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается заместителям руководителя в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальный размер выплаты - 50% от должностного оклада (ставки заработной платы) временно отсутствующего работника.

3.14.3.3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится заместителям руководителя в случае их привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится заместителям руководителя за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию заместителей руководителя, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им 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.

3.14.3.4. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

3.15. Выплаты стимулирующего характера

3.15.1. Руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемых постановлением администрации города Кирова:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за выслугу лет;
премиальные выплаты.

Максимальные размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются настоящим Положением.

Установление иных выплат стимулирующего характера в отношении руководителя, его заместителей не допускается.

3.15.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям устанавливаются в зависимости от достижения ими измеряемых целевых показателей эффективности работы.

При установлении целевых показателей эффективности работы руководителя, его заместителей учитываются показатели эффективности деятельности организации, отражающие выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), функций, выполнение плана оказания платных услуг, качество финансового менеджмента организации, и иные показатели, характеризующие деятельность организации.

3.15.3. Целевые показатели эффективности выплат работы руководителя, его заместителей дифференцируются по видам стимулирующих выплат.

3.15.4. Руководителю организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Приказ о выплате премии по итогам работы за отчетный год оформляется при наличии согласований, предусмотренных пунктом 3.15.9.7 настоящего Положения.

3.15.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю, его заместителям организации устанавливаются:

3.15.5.1. За работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу. Размер выплаты составляет 25 процентов должностного оклада.

3.15.5.2. В зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на календарный год и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности осуществляется по итогам работы за отчетный календарный год (приложения № 1, 2).

При переводе руководителя организации на должность руководителя другой образовательной организации в течение текущего календарного года ранее установленная стимулирующая выплата сохраняется в установленном размере. Для впервые принимаемого на работу в течение текущего календарного года руководителя организации выплата до завершения текущего календарного года устанавливается без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности приказом руководителя уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада.

Для вновь принимаемого на работу в течение текущего периода заместителя руководителя стимулирующая выплата может устанавливаться стимулирующая выплата может устанавливается без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности по решению руководителя организации в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения текущего календарного года.

3.15.6. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю, его заместителям устанавливаются:

3.15.6.1. При выполнении целевых показателей качества работы соответствующей

категории работников, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на календарный год и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 20 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей качества деятельности осуществляется по итогам работы за отчетный календарный год (приложения № 1, 2).

При переводе руководителя организации на должность руководителя другой образовательной организации в течение текущего календарного года ранее установленная стимулирующая выплата сохраняется в установленном размере. Для впервые принимаемого на работу в течение текущего календарного года руководителя организации выплата до завершения текущего календарного года устанавливается без оценки исполнения целевых показателей качества по решению руководителя уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в размере, не превышающем 15 процентов должностного оклада.

Для вновь принимаемого на работу в течение текущего периода заместителя руководителя стимулирующая выплата может устанавливаться без оценки исполнения целевых показателей качества по решению руководителя организации в размере, не превышающем 15% от должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения текущего календарного года.

3.15.6.2. За наличие ученой степени:

10 процентов должностного оклада – за наличие ученой степени кандидата наук;

15 процентов должностного оклада – за наличие ученой степени доктора наук.

Выплата за наличие ученой степени руководителю организации устанавливается со дня присуждения ученой степени в соответствии с приказом уполномоченного органа, заместителям руководителей в соответствии с приказом руководителя организации.

При наличии нескольких оснований выплата за наличие ученой степени устанавливается по одному более значимому основанию.

3.15.6.3. За наличие государственной или ведомственной награды:

10 процентов должностного оклада – за наличие государственной награды по основному профилю профессиональной деятельности (в том числе почетные звания СССР, РСФСР и союзных республик, входивших в состав СССР);

5 процентов должностного оклада – за наличие ведомственной награды федерального органа исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (в том числе ведомственной награды СССР по основному профилю профессиональной деятельности).

Выплата за наличие государственной или ведомственной награды устанавливается со дня присвоения ведомственной награды, государственной награды руководителю организации в соответствии с приказом уполномоченного органа, заместителям руководителей в соответствии с приказом руководителя организации.

При наличии нескольких оснований выплата за наличие государственной или ведомственной награды устанавливается по одному более значимому основанию.

3.15.6.4. При предоставлении организации дополнительного финансирования за счет средств грантов, в том числе в форме субсидий (далее – гранты), предоставляемых на конкурсной основе, руководителю организации, его заместителям могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ. Выплаты осуществляются в случаях, если правилами и порядками предоставления грантов по результатам проведения соответствующих конкурсов предусмотрены расходы на оплату труда работников, обеспечивающих и (или) организующих выполнение работ. Сроки, условия и размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с соглашениями или договорами (далее – соглашение) о предоставлении грантов. Если сроки, условия и (или) размеры дополнительных стимулирующих выплат

соглашением не определены, то срок выплаты устанавливается на период действия соглашения. Условием осуществления дополнительной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ является участие руководителя, его заместителей в осуществлении, обеспечении или организации выполнения работ, предусмотренных соглашением, максимальный размер – 25 процентов от должностного оклада в рамках одного соглашения.

Руководителю организации дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Заместителям руководителя дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя организации по согласованию с профсоюзной организацией МБОУ ООШ №19 г.Кирова.

3.15.7. Решение о стимулирующих выплатах руководителю организации, указанных в пунктах подпунктах 3.15.5.2 и 3.15.6.1 настоящего Положения, принимается на основании отчета руководителя организации, представленного в уполномоченный орган до 15 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом. Руководитель, принятые на работу в течение отчетного календарного года, также предоставляет отчет руководителя организации за отчетный календарный год.

Решение об установлении указанных в подпунктах подпунктах 3.15.5.2 и 3.15.6.1 настоящего Положения стимулирующих выплат заместителям руководителя, в том числе принятым в течение отчетного календарного года, принимается руководителем организации по данным отчета заместителя руководителя, представленного руководителю учреждения не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом.

3.15.8. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителю, его заместителям в зависимости от стажа работы на должностях, относящихся к группе руководителей в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

Стаж работы определяется в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, сформированными работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж работы	Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет в процентах от должностного оклада
От 2 до 10 лет	5
Свыше 10 лет	10

Выплата за выслугу лет руководителю, его заместителям осуществляется с момента возникновения права на назначение или изменение этой выплаты. Основанием для выплаты руководителю организации является приказ уполномоченного органа. Заместителям руководителя выплата за выслугу лет устанавливается на основании приказа руководителя организации. Выплата за выслугу лет начисляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени.

Если у руководителя, его заместителей право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период их пребывания в очередном или дополнительном отпуске, временной нетрудоспособности, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в организации, то выплаты в новом размере производятся после окончания отпуска, временной трудоспособности, переподготовки или

повышения квалификации с отрывом от работы в организации.

3.15.9. Премииальные выплаты по итогам работы руководителю, его заместителям:
 премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц);
 премия за осуществление приносящей доход деятельности;
 по итогам работы за отчетный год;
 единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

3.15.9.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю организации за организацию, проведение социально значимых мероприятий городского, регионального и российского уровня и результативное участие в них.

Уровень мероприятия	Размер премии (процентов)		
	Организация	Проведение	Результативное участие
Городской уровень	15	10	5
Региональный уровень	20	15	10
Российский уровень	25	20	15

Премия за выполнение особо важных и срочных работ за результативное участие педагогических работников организации в конкурсах, объявленных органами исполнительной власти и (или) органами местного самоуправления, руководителю организации не выплачивается.

Итоговый размер премии – до 60 процентов должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

3.15.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителям руководителей за участие в организации и проведении социально значимых мероприятий в организации, а также мероприятий городского, регионального и российского уровня.

Уровень мероприятия	Размер премии, процентов	
	Участие в организации	Участие в проведении
Уровень образовательной организации	10	5
Городской уровень	15	10
Региональный уровень	20	15
Российский уровень	25	20

Итоговый размер премии – до 45 процентов от должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год

3.15.9.3. Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается ежемесячно за счет доходов от приносящей доход деятельности в части средств, предусмотренных на оплату труда. Премия выплачивается при условии выполнения плана оказания платных услуг не менее чем на 90%:

Процент выполнения плана оказания платных услуг в денежном выражении	Размер премии по категориям должностей	
	Руководитель	Заместитель руководителя
Не менее 100%	До 2 процентов от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц	До 1,5 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц
Не менее 95%	До 1,8 процента от поступивших	До 1,3 процента от поступивших

	денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 45 процентов должностного оклада в месяц	денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 45 процентов должностного оклада в месяц
Не менее 90%	До 1,5 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц	До 1 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц

План оказания платных услуг с помесечной разбивкой формируется организацией и утверждается ее руководителем. Общая сумма поступлений плана оказания платных услуг на текущий год должна равняться сумме в соответствующей строке плана финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметы.

Премия за осуществление приносящей доход деятельности заместителям руководителя выплачивается при условии их участия в организации оказания платных услуг организации.

Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается руководителю организации, состоявшему в трудовых отношениях с администрацией города Кирова на день принятия решения об установлении премии, при предоставлении отчета о выполнении плана оказания платных услуг в срок не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным

3.15.9.4. Предельные размеры премии по итогам работы за отчетный год для руководителей, их заместителей устанавливаются настоящим Положением.

3.15.9.5. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для руководителя организации не может превышать 10 процентов от заработной платы руководителя организации за фактически отработанное время в отчетном году без учета премий, выплаченных по итогам работы за предыдущий год, и без учета премий за выполнение особо важных и сложных работ, единовременной премии за многолетний добросовестный труд, выплат, не связанных с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты - материальная помощь).

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год руководителю организации предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента организации за отчетный год и 50 процентов - за выполнение муниципального задания и других показателей эффективности организации. Премирование осуществляется после оценки качества финансового менеджмента, проводимой в соответствии с рекомендациями департамента финансов администрации города Кирова.

Показатели	Размер премии, % от предельного размера премии по итогам работы за отчетный год
Оценка качества финансового менеджмента:	
90 – 100 баллов	50
80 – 89 баллов	40
70 – 79 баллов	30
Выполнение муниципального задания, функций в натуральном выражении за отчетный период:	
98% и более	40
менее 98%	0
Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг организацией составляют 81 балл и более либо в отчетном периоде выполнен план по устранению недостатков, выявленных в ходе	10

проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организацией	
--	--

3.15.9.6. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для заместителей руководителя организации не может превышать 200 процентов должностного оклада.

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год заместителю руководителя предусматривается 50 процентов за выполнение муниципального задания в объеме 98 процентов и более и 50 процентов при условии отсутствия штрафных санкций на организацию в отчетном периоде по направлению деятельности, курируемому заместителем руководителя.

3.15.9.7. Расчет размера премии по итогам работы за отчетный год для руководителя организации осуществляется организацией по согласованию с уполномоченным органом и муниципальным казенным учреждением «Центр ресурсного обеспечения муниципальных образовательных учреждений города Кирова», заместителем главы администрации города, курирующим образовательные организации, в следующем порядке:

3.15.9.7.1. Организация в срок до 1 марта года, следующего за отчетным, предоставляет расчет размера премии в уполномоченный орган.

3.15.9.7.2. Расчет размера премии по итогам работы руководителя за отчетный год подлежит согласованию в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным, с уполномоченным органом, муниципальным казенным учреждением «Центр ресурсного обеспечения муниципальных образовательных учреждений города Кирова», заместителем главы администрации города, курирующим образовательные организации.

После согласования расчеты размера премии рассматриваются на комиссии. Приказ руководителя уполномоченного органа издается в соответствии с решением комиссии.

3.15.9.8. Расчет размеров премии по итогам работы за отчетный год для заместителей руководителя осуществляется организацией и утверждается руководителем организации.

3.15.9.9. Премии по итогам работы за отчетный год могут выплачиваться руководителю организации, его заместителям, находившимся более полугода в отчетном периоде в трудовых отношениях с работодателем и состоявшим в трудовых отношениях с работодателем на день принятия решения об установлении премии.

При назначении руководителя организации в порядке перевода с должности руководителя другой образовательной организации в июле – декабре отчетного календарного года, за руководителем сохраняется право на получение премии по итогам работы за отчетный год. В этом случае предельный размер премии по итогам работы за отчетный год и значения показателей, установленных подпунктом 3.15.9.5 настоящего Положения, определяются по показателям организации, в штате которой руководитель состоит по состоянию на 31 декабря отчетного календарного года.

3.15.9.10. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд может выплачиваться руководителю, его заместителям в размере до 50 процентов от должностного оклада к профессиональным праздникам, юбилейным датам при наличии стажа работы в образовательных организациях не менее 5 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за год, предшествующий установлению выплаты. Основанием для выплаты руководителю является приказ начальника уполномоченного органа. Основанием для выплаты заместителям руководителя является приказ руководителя организации.

3.15.10. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа начальника уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в следующих случаях:

3.15.10.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Виды нарушений	Процент снижения
----------------	------------------

Искажение фактических данных по показателям стимулирования, искажение бухгалтерской отчетности, нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении организации:	
одно нарушение на сумму, не превышающую 50000 руб.	10
два и более нарушения в сумме, не превышающей 50000 руб.	20
одно нарушение на сумму свыше 50000 руб., но не более 100000 руб.	20
два и более нарушения в сумме свыше 50000 руб., но не более 100000 руб.	30
наличие нарушений на сумму, превышающую 100000 руб.	50
наличие нарушений в оформлении документов, повторяющихся многократно в течение проверяемого периода, и (или) иные нарушения, не указанные выше	40
Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного за организацией имущества, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50
Нарушения установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований (далее – требования) к качеству оказываемых организацией услуг, выполняемых работ, функций, выявленные в ходе контрольных мероприятий, проведенных структурными подразделениями администрации города Кирова в отношении организации:	
одно нарушение одного требования	10
единичные нарушения нескольких требований	20
два и более нарушения одного требования	20
множественные нарушения нескольких требований	50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования и зданий, закрепленных за организацией	50

3.15.10.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное представление бухгалтерской, статистической или иной отчетности	50
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и (или) жалобы:	
несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, за исключением информации, необходимой для размещения в федеральных, региональных, муниципальных информационных системах	10
наличие несвоевременных и (или) некачественных ответов на письма и (или) жалобы	20
несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, необходимой для размещения в федеральных, региональных, муниципальных информационных системах	50
повторное несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы	50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	50

Невыполнение постановлений и распоряжений главы города Кирова и администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа	50
Применение дисциплинарного взыскания в течение текущего месяца	100

3.15.10.3. Премия по итогам работы за год руководителю организации за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Возникновение в течение отчетного периода случая(ев) образования просроченной задолженности по заработной плате	100
Применение административных взысканий к организации в течение отчетного года	10
Наличие просроченной задолженности по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года	100
Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	100

Премия по итогам работы за год руководителю образовательной организации не выплачивается в случае непредоставления в установленные сроки расчета размера премии, предусмотренного пунктом 3.15.9.7 настоящего Положения.

3.15.11. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя организации снижаются или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа руководителя организации, изданного в порядке, определенном локальным нормативным актом организации, в следующих случаях:

3.15.11.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Виды нарушений	Процент снижения
Наличие нарушений действующего законодательства, выявленных по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении организации и курируемых заместителем руководителя, за отчетный период	100
Нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых организацией услуг, выполняемых работ, функций, курируемых заместителем руководителя	от 10 до 50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования	50

3.15.11.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы, по вопросам, курируемым заместителем руководителя	от 10 до 50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	50
Невыполнение постановлений и распоряжений главы города Кирова и администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа	50
Применение дисциплинарного взыскания в течение текущего месяца	100

3.15.11.3. Премия по итогам работы за год заместителю руководителя организации за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
----------------	------------------

Применение административных взысканий к организации в течение отчетного года по вопросам, курируемым заместителем руководителя	50
Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	100

3.15.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям осуществляются за счет средств, предусмотренных организацией на оплату труда с начислениями, и выплачиваются при наличии денежных средств, предусмотренных на эти цели.

При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда уполномоченный орган вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера руководителю организации, руководитель организации вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя.

3.15.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

3.15.14. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

3.16. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

3.16.1. Руководителю, его заместителям, устанавливаются социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, в виде единовременной материальной помощи (далее - материальная помощь), выплачиваемой в пределах средств фонда оплаты труда организации, но не более двух должностных окладов за календарный год.

Материальная помощь может быть выплачена:

в связи с предоставлением основного отпуска продолжительностью не менее 14 дней (не более одного оклада);

в связи со смертью близких родственников (матери, отца, мужа, жены, детей);

в связи с ущербом, полученным в результате чрезвычайных ситуаций;

в связи с регистрацией брака, рождением ребенка;

в случаях длительной болезни, лечения в стационаре медицинского учреждения, необходимости дорогостоящих лекарственных средств.

3.16.2. Решение о выплате материальной помощи руководителю организации и ее размере принимается уполномоченным органом в форме приказа на основании письменного заявления руководителя и подтверждающих документов о наличии средств для выплаты материальной помощи.

3.16.3. Решение о выплате материальной помощи заместителям руководителя организации и ее размере принимается руководителем организации в соответствии с Коллективным договором, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и документами, подтверждающими наличие средств в организации для выплаты материальной помощи.

3.16.4. Выплата материальной помощи за счет межбюджетных трансфертов из областного бюджета не допускается.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Оплата труда работников организации, 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 может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.2.10.1 Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации, за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации в соответствии с уставными целями деятельности организации, справочниками или профессиональными стандартами должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденными федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

4.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, стимулирующие надбавки, выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за классное руководство, заведование кабинетом, руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими) и выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

Выплаты компенсационного характера за классное руководство, заведование кабинетом, руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от часов преподавательской работы.

4.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.2 Положения, 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.

4.5. 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).

4.6. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (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 педагогам 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.

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

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

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

4.8. Работникам организации могут предоставляться социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, - единовременная материальная помощь (далее - материальная помощь). Данные выплаты могут осуществляться в пределах фонда оплаты труда, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются положением об оплате труда соответствующей организации. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем организации на основании письменного заявления работника организации при условии наличия экономии по фонду оплаты труда.

Выплата материальной помощи за счет межбюджетных трансфертов из областного бюджета не допускается.

4.9. Работникам организации может предоставляться материальная помощь в сумме не более 2 окладов в год по следующим основаниям:

свадьба - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

рождение ребенка - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

в связи с предоставлением основного отпуска - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

в связи с тяжелым заболеванием сотрудника - 1 оклад (должностной оклад);

в связи с ущербом, полученным в результате чрезвычайных ситуаций, - 1 оклад (должностной оклад);

к профессиональным праздникам (Дню учителя), к юбилейным датам (50, 55 (для женщин), 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет) - 1 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы.

4.10. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее - доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда

и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.11. В рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования осуществляется оплата внеурочной деятельности. Стоимость одного часа работы по обеспечению внеурочной деятельности для работников организации устанавливается в соответствии с нормативами, установленными постановлением Правительства Кировской области отдельно для общеобразовательных организаций, расположенных в городских и сельских населенных пунктах. При индексации объема субвенций на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в части расходов на заработную плату по урочной и внеурочной деятельности стоимость часа работы по внеурочной деятельности также индексируется.

4.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

N п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Наличие функционирующей системы государственно-общественного управления	2
1.2.	Размещение и своевременное обновление на сайте образовательной организации полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	2
1.3.	Исполнение кассовых расходов: не менее 98 % от 95 % (включительно) до 98 % менее 95 %	2 1 0
1.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	3
1.5.	Укомплектованность кадрами по состоянию на 1 января текущего года: укомплектованность кадрами не менее чем на 95 % укомплектованность педагогическими кадрами не менее чем на 95 % укомплектованность кадрами не менее 90 % укомплектованность кадрами менее 90 %	3 2 1 0
1.6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80 % и более от 60 % (включительно) до 80 % менее 60 % или доля педагогических работников моложе 30 лет*: 30 % и более от 20 % (включительно) до 30 % менее 20 % *Критерий применяется, если доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории, менее 60 %	3 2 0 3 2 0
1.7.	Развитие социального партнерства в сфере труда*: наличие в образовательной организации коллективного договора руководитель образовательной организации состоит в Профессиональном союзе работников народного образования и науки Российской Федерации	1 1

	в образовательной организации создана первичная профсоюзная организация	1
	образовательная организация сотрудничает с различными организациями города Кирова *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	1
1.8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации: 90 баллов и более от 80 баллов (включительно) до 90 баллов от 61 баллов (включительно) до 80 баллов менее 61 балла	3 2 1 0
1.9.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.10.	Охват учащихся горячим питанием – не менее 93 %	3
1.11.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	3
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Сохранение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	5
2.2.	Участие педагогических работников образовательной организации в конкурсах, объявленных органами исполнительной власти и (или) органами местного самоуправления	5
2.3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
2.4.	Отсутствие объективных жалоб, обращений со стороны населения	5
	Итого	20

В строке 1.3 под кассовыми расходами понимаются кассовые расходы в части исполнения субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
1.	Заместители директора по УВР	
1.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.1.	Отсутствие обучающихся, не получивших документ об образовании	6
1.1.2.	Доля учащихся, принявших участие в олимпиадах, интеллектуальных, творческих конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях: 40% и более 30% и более, но менее 40% 20% и более, но менее 30% 10% и более, но менее 20% менее 10%	6 4 3 1 0
1.1.3.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.1.4.	Занятость учащихся в кружках и секциях: 50% и более 40% и более, но менее 50% 30% и более, но менее 40% 20% и более, но менее 30% менее 20%	6 4 3 1 0
1.1.5.	Наличие разработанных под руководством заместителя руководителя адаптированных образовательных программ начального общего образования для детей с ограниченными возможностями здоровья	5
1.1.6.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в образовательной организации	5
	Итого	30
1.2.	Показатели качества выполняемых работ	
1.2.1.	Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках по вопросам, курируемым заместителем руководителя, либо отсутствие таких нарушений в отчетном периоде	4
1.2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
1.2.3.	Отсутствие замечаний по исполненным документам (поручений)	4

1.2.4.	Количество правонарушений и преступлений среди учащихся за отчетный период: 0 снижено по сравнению с предшествующим отчетным периодом не изменилось	5 4 2
1.2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, курируемым заместителем руководителя, поступивших в вышестоящие организации, учредителю	2
	Итого	20
2.	Заместитель руководителя (директора) по административно-хозяйственной части	
2.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.1.	Своевременный контроль и принятие мер по соблюдению пожарной безопасности	9
2.1.2.	Своевременное принятие мер по сохранению оптимальных условий труда работников	3
2.1.3.	Проведение мер и мероприятий по обеспечению безопасности учащихся на территории образовательной организации	9
2.1.4.	Проведение мер и мероприятий антитеррористической направленности	9
	Итого	30
2.2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.2.1.	Отсутствие случаев производственного травматизма среди работников	6
2.2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	6
2.2.3.	Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках по вопросам, курируемым заместителем руководителя, либо отсутствие таких нарушений в отчетном периоде	6
2.2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, курируемым заместителем руководителя, поступивших в вышестоящие организации, учредителю	2
	Итого	20

При наличии в штатном расписании организации должности заместителя руководителя по иным направлениям деятельности целевые показатели эффективности по ней утверждаются начальником уполномоченного органа по представлению руководителя организации.