

СОГЛАСОВАНО

Министерство образования
Кировской области



О.Н. Рысева
« 28 » декабря 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор КОГОБУ ДО ЦТТ



Е.В. Митягина
« 28 » декабря 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КИРОВСКОГО ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Тодина

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников Кировского областного государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр технического творчества» (далее – Положение) разработано на основе постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2. Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников Кировского областного государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр технического творчества» (далее – организации).

Положение включает:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей организаций, его заместителей и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

3. 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.

4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя данной организации по согласованию с министерством образования Кировской области и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации общероссийского профсоюза образования данной организации.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работников организации состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников организаций устанавливается с учетом:

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

ПКГ общеотраслевых 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;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

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

настоящего Положения.

7. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий, выделенных министерством образования Кировской области, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8. 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, утвержденным министерством образования Кировской области.

9. Должности, включаемые в штатное расписание организаций, должны соответствовать уставным целям организаций, 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.

10. 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»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей педагогических работников	9800 рублей
должностей руководителей структурных подразделений	5538 рублей

11. 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»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3696 рублей
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3959 рублей

12. 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»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3430 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3562 рубля

13. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

Выплаты компенсационного характера

14. В организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных

учреждений».

15. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 расширение зон обслуживания;

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.

16. 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, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

17. 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.

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

19. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, соглашениях. Не допускается установление одинаковых условий для

установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

20. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

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

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

20.1.2. За иные особые условия работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
------------------------------------	----------------------	---

Специальная (коррекционная) группа для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Педагог дополнительного образования	10
--	-------------------------------------	----

20.2. 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».

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

20.3.1. 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.

20.3.2. 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.

20.3.3. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

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

20.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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.

По желанию работника, привлекавшегося к работе в выходной и нерабочий праздничный день, по его письменному согласию 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.

20.6. Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Выплаты стимулирующего характера

21. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в организациях устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

22. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

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

24. Выплаты стимулирующего характера 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.

25. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

26. 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 или на

размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

28. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

28.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по результатам за предыдущий период (месяц, квартал, полугодие, календарный год) на следующий аналогичный период в случае отсутствия у работника дисциплинарного взыскания на момент издания приказа директора об установлении выплаты стимулирующего характера.

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: Педагог дополнительного образования
(включая старшего)**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение дополнительной общеобразовательной программы, отсутствие жалоб	До 20 %
2.	Посещаемость занятий обучающимися в течение года, сохранность контингента	До 15 %
3.	Обобщение педагогического опыта, наличие публикаций в сборниках материалов конференций, форумов, периодических печатных изданиях, (выступления, на семинарах, конференциях, педсоветах, круглых столах, организация мастер-классов и др.)	До 10 %
4.	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, наглядные	До 5 %

	пособия, методические материалы и др.)	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок	До 5 %
6.	Обеспечение безопасности образовательного процесса, отсутствие травматизма	До 5 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: Педагог-организатор**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Обеспечение высокого уровня организации массовых мероприятий, включенных в план работы и государственное задание. Выполнение плана мероприятий учреждения, в том числе связанных с разработкой кейсов, отсутствие жалоб	До 20 %
2.	Вовлечение обучающихся в мероприятия учреждения, увеличение охвата учащихся массовыми мероприятиями, включенными в план работы и государственное задание	До 20 %
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие опубликованных статей в педагогических сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах, выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов)	До 10 %
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок	До 5 %

6.	Обеспечение безопасности при проведении массовых мероприятий, отсутствие травматизма	До 5 %
----	--	--------

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: Методист (включая старшего)**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение плана работы, отсутствие жалоб	До 20 %
2.	Обобщение педагогического опыта, наличие публикаций в сборниках материалов конференций, форумов, периодических печатных изданиях, повышение квалификации педагогическим работником	До 30 %
3.	Участие в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	До 15 %
4.	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры учреждения (оформление стендов, наглядные пособия, информация на сайте по направлению деятельности, методические материалы и др.)	До 5 %
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок	До 5 %
6.	Обеспечение безопасности при проведении массовых мероприятиях, отсутствие травматизма	До 5 %

**Показатели эффективности по критерию качество для
категории работников: заместитель директора по воспитательной и
организационно-массовой работе**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение плана работы на год, отсутствие жалоб	До 20 %
2.	Обобщение педагогического опыта, наличие публикаций в сборниках материалов конференций, форумов, периодических печатных изданиях, повышение квалификации педагогическим работником (выступление с мастер-классами, участие в семинарах, конференциях и др.)	До 20 %
3.	Взаимодействие с образовательными и др. организациями по вопросам организации массовых мероприятий	До 10 %
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок	До 5 %
5.	Обеспечение безопасности при проведении массовых мероприятиях, отсутствие травматизма	До 5 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: бухгалтер**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Своевременное качественное представление отчетности, выполнение поручений	До 50 %
2.	Финансовое обеспечение деятельности Организации, отсутствие замечаний по итогам проверок, отсутствие необоснованной кредиторской/дебиторской задолженности за отчетный период	До 50 %
3.	Безопасность, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 50 %
4.	Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	До 50 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: инженер – электроник, слесарь-сантехник,
электрик**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Отсутствие аварий по профилю деятельности	До 40 %
2.	Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	До 30 %
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 30 %

Показатели эффективности по критерию качество

для категории работников: гардеробщик, вахтер, сторож, рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, дворник, механик, лаборант

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Качественное выполнение служебных обязанностей	До 60 %
2.	Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	До 40 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: водитель автомобиля**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Отсутствие аварий по профилю деятельности	До 40 %
2.	Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	До 30 %
3.	Соблюдение ПДД	До 30 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: специалист по связям с общественностью**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Качественная организация информационного сопровождения проведения мероприятий Организации (отсутствие замечаний и (или))	До 80 %

	нареканий со стороны непосредственного руководителя или директора Организации)	
2.	Отсутствие неисполненных в срок документов и поручений директора Организации и вышестоящих органов	До 60 %
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 60 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: юристконсульт**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Отсутствие нарушений в отчетном периоде по срокам и качеству представления установленной отчетности	До 100 %
2.	Качественное ведение правового контроля документов	До 30 %
3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 50 %
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 20 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: заместитель директора по учебно-
воспитательной работе**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение государственного задания по объему и качеству	До 20 %

2.	Организация повышения квалификации педагогических кадров	До 10 %
3.	Взаимодействие с образовательными организациями, социальными партнерами	До 10 %
4.	Обобщение педагогического опыта, наличие публикаций в сборниках материалов конференций, форумов, периодических печатных изданиях, повышение квалификации педагогическим работником (участие в семинарах, конференциях и др.)	До 10 %
5.	Отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления образовательных услуг	До 5 %
6.	Безопасность образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 5 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: заместитель директора по административно-
хозяйственной части**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Нормативно-правовое обеспечение деятельности, отчетность, выполнение поручений	До 10 %
2.	Материально-техническое обеспечение деятельности Организации, содержание территории Организации	До 20 %
3.	Безопасность, соблюдение норм охраны труда,	До 20 %

	противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	
--	---	--

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: заместитель директора – руководитель
структурного подразделения**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Нормативно-правовое обеспечение деятельности, отчетность, выполнение поручений	До 20 %
2.	Отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления образовательных услуг	До 10 %
3.	Безопасность образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 20 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: главный бухгалтер**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Нормативно-правовое обеспечение деятельности, отчетность, выполнение поручений	До 10 %

2.	Финансовое обеспечение деятельности Организации, эффективность и результативность расходования бюджетных средств, отсутствие замечаний по итогам проверок, отсутствует необоснованная кредиторская/дебиторская задолженность за отчетный период	До 20 %
3.	Безопасность, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	До 10 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников: специалист по кадрам**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Соответствие деятельности Организации требованиям законодательства (отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов в отчетном периоде по направлению работы)	До 100 %
2.	Отсутствие неисполненных в срок документов и поручений директора Организации и вышестоящих органов	До 60 %
3.	Безопасность, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, отсутствие травматизма, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	До 40 %

**Показатели эффективности по критерию
качество для категории работников: руководитель ресурсного центра**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение плана работы учреждения, государственного задания по организации массовых мероприятий	До 20 %
1.	Организация разработки нормативно-методической документации массовых мероприятий, аналитической отчетности	До 20 %
2.	Взаимодействие с образовательными организациями, социальными партнерами	До 10 %
3.	Отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления образовательных услуг	До 5 %
4.	Безопасность образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 5 %

**Показатели эффективности по критерию
качество для категории работников: заведующий по проектному
управлению**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение плана работы, реализация проектов по итогам работы команд	До 40 %

2.	Отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления образовательных услуг	До 5 %
3.	Безопасность образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 5 %
4.	Нормативно-правовое обеспечение деятельности, отчетность, выполнение поручений	До 10 %

**Показатели эффективности по критерию
качество для категории работников: заведующий по образовательной
деятельности**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение государственного задания учреждения по объему и качеству	До 30 %
2.	Отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления образовательных услуг	До 5 %
3.	Безопасность образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 5 %
4.	Нормативно-правовое обеспечение деятельности, качественная подготовка учебно-методической документации образовательного процесса, аналитической отчетности	До 20 %

**Показатели эффективности по критерию
качество для категории работников: заведующий хозяйством**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Нормативно-правовое обеспечение деятельности, отчетность, выполнение поручений	До 60 %
2.	Материально-техническое обеспечение деятельности Организации, содержание территории Организации	До 60 %
3.	Безопасность, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	До 40 %

**Показатели эффективности по критерию
качество для категории работников: инженер по охране труда**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Результативность деятельности по принятию мер, направленных к охране труда	До 60 %
2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 60 %
3.	Безопасность, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг, отсутствие предписаний	До 40 %

	контролирующих служб	
--	----------------------	--

**Показатели эффективности по критерию
администратор для категории работников: администратор**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 60 %
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 60 %

28.2. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается ежемесячно в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в образовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	до 5 %
От 5 до 10 лет	до 10 %
Свыше 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 записей в трудовой книжке работника комиссией организации.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех

месяцев.

28.3. Выплата за наличие квалификационной категории (классности):

28.3.1. Педагогическим работникам в образовательных 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	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10 %
Высшая квалификационная категория	до 15 %

28.3.2. Водителям автомобилей в образовательных организациях производится с целью учета профессионального мастерства ежемесячно в соответствии с присвоенной соответствующей классностью (согласно «Квалификационному справочнику профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады», утвержденному постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102 «Об утверждении квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады»).

Основанием присвоения водителям автомобилей 1 и 2 класса является наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления соответствующими категории транспортных средств:

3 класс – при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С» или только «Д»;

2 класс – при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С» и «Е» или «D» или «D» и «Е»;

1 класс – при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «B», «C», «D» и «E».

Рекомендуемые размеры выплаты за наличие квалификационной категории (классности) водителям автомобилей:

Квалификационная категория (классность)	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
3 класс	не устанавливается
2 класс	до 10 %
1 класс	до 25 %

Квалификация 2 класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса, квалификация 1 класса – при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2 класса.

Выплата за наличие квалификационной категории (классности) водителям не осуществляется за время нахождения автомобиля на ремонте.

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

Размер выплаты:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

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

до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

При наличии у работника трех оснований (наличия ученой степени, почетного звания, ведомственной награды) выплата производится по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

28.5. 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. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

28.6. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных 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, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по организации. 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 и максимальными размерами не ограничиваются.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

30. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается министерством образования Кировской области.

Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с приказом министерства образования Кировской области.

31. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается министерством образования Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда организации.

32. Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы

работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

33. Расчет среднемесячной заработной платы 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».

34. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации представляется организацией ежегодно до 1 марта министерству образования Кировской области, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

35. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

36. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается министерством образования Кировской области.

37. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

39. Министерство образования Кировской области устанавливает руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых министерством образования Кировской области. Размеры,

порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются министерством образования Кировской области.

40. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации осуществляются в соответствии с правовыми актами министерства образования Кировской области за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

41. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персонального повышающего коэффициента к окладу) заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

42. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем организации и министерством образования Кировской области.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

44. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу, 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 20.3.1 Положения.

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

45. 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).

46. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; выплаты за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

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

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

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагогические работники) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате преподавателям за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им

при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности. Для преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

Образовательное учреждение, должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Образовательные учреждения (за исключением учреждений дополнительного профессионального образования)	
Профессор, доктор наук	400 рублей
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание "Заслуженный"	300 рублей
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200 рублей

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

49. Работникам организаций может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход

деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

50. 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 (с учетом районного коэффициента) и начисленной работнику заработной платой за месяц на ставку. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, 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.
