

СОГЛАСОВАНО

Министерство образования
Кировской области



Н.А. Бастрикова
« 08 » _____ 2026 г.


УТВЕРЖДАЮ

КОГОАУ ДО
«Центр технического творчества»



Я.А. Пивоваров
« _____ » _____ 2026 г.


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

г. Киров

Ю.И. Мещеряков

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников Кировского областного государственного образовательного автономного 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 автономного 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 правилами внутреннего трудового распорядка, 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.

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:	
<u>должностей</u> педагогических работников	15 799 рублей
<u>должностей</u> руководителей структурных подразделений	9 143 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	6 102 рубль
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	6 538 рублей

12. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общепрофессиональным 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 общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	5 665 рубля
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	5 882 рублей

Выплаты компенсационного характера

13. 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».

14. 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.

15. 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 фиксированной суммой, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

16. 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.

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

18. 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.

19. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

19.1.1. 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 21.11.2023 № 817н «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».

19.1.2. 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	До 10

19.2. 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».

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

19.3.1. 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.

19.3.2. 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.

19.3.3. 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.

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

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
--	---

Квалификационная категория « педагог-наставник»	до 30
Квалификационная категория « педагог-методист»	до 20

19.4. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться правилами внутреннего трудового распорядка, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации».

19.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшегося 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.

19.6. 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

20. 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».

21. 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.

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

23. 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.

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

25. 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.

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

27. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

27.1 Выплата за качество выполняемых работ может быть установлена в случае отсутствия у работника дисциплинарного взыскания на момент издания приказа директора об установлении выплаты стимулирующего характера по результатам:

за определенный период (на 1 квартал текущего года - по результатам работы в 4 квартале предыдущего года, на 2 квартал, июль, август текущего года - по результатам работы в 1 квартале текущего года, на сентябрь, 4 квартал текущего года - по результатам работы во 2 квартале текущего года);

за предыдущий период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год).

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за определенный период, за предыдущий период - приказом по решению руководителя организации или по представлению комиссии об установлении выплат стимулирующего характера в соответствии с показателями эффективности по критерию качество в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов и иной приносящий доход деятельности.

Показатели эффективности по критерию качество для категории работников:

заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
заместитель директора по воспитательной и организационно-массовой работе,
заместитель директора по административно-хозяйственной части,
заместитель директора-главный бухгалтер

№	Показатель	Размер
---	------------	--------

п/п		выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение государственного задания по объему и качеству, выполнение плана работы на год	До 15 %
2.	Организация работы педагогического персонала, повышение квалификации и аттестации педагогических кадров	До 15 %
3.	Организация и координация методической работы в учреждении, создание условий для обобщения и трансляции лучших педагогических практик	До 15 %
4.	Выполнение целевых показателей, установленных для организации	До 15 %
5.	Качественная организация проведения мероприятий и воспитательной работы	До 15%
6.	Участие и результаты результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	До 15 %
7.	Осуществление организации бухгалтерского учета, хозяйственно-финансовой деятельности и контроль за экономичным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества учреждения	До 15 %
8.	Формирование и своевременное предоставление оперативных отчетов. Составление бухгалтерской, статистической, налоговой отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы	До 15 %
9.	Финансовое обеспечение деятельности организации, эффективность и результативность расходования бюджетных средств	До 15 %
10.	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	До 15 %
11.	Бесперебойное функционирование инженерных систем, обеспечивающих функционирование организации	До 15 %
12.	Контроль за качеством и своевременностью выполнения ремонтных и других работ	До 15 %
13.	Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории	До 15 %
14.	Эффективная и своевременная организация деятельности по выполнению поручений руководства	До 30 %
15.	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине, качественное ведение документации, отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 10 %
16.	Обеспечение безопасности образовательного процесса и проведения массовых мероприятий, соблюдение норм	До 10 %

	охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	
17.	Обеспечение качества работ, связанных с организацией, приносящей доход в части оказания платных образовательных услуг и реализации товаров, работ (услуг), произведенных (осуществленных) в процессе учебно-производственной деятельности	До 2 % от полученных за предыдущий квартал доходов от оказания платных образовательных услуг, и реализации товаров, работ (услуг), произведенных (осуществленных) в процессе учебно-производственной деятельности.

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

заместитель директора – руководитель структурного подразделения,
заведующий структурным подразделением

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение государственного задания по объему и качеству, выполнение плана работы на год	До 5 %
2.	Организация работы педагогического персонала, повышение квалификации и аттестации педагогических кадров	До 5 %
3.	Организация и координация методической работы в учреждении, создание условий для обобщения и трансляции лучших педагогических практик	До 5 %
4.	Выполнение целевых показателей, установленных для организации	До 5 %
5.	Качественная организация проведения мероприятий и воспитательной работы	До 5 %
6.	Участие и результаты результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	До 5 %
7.	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	До 5 %
8.	Бесперебойное функционирование инженерных систем, обеспечивающих функционирование организации	До 5 %
9.	Контроль за качеством и своевременностью выполнения ремонтных и других работ	До 5 %
10.	Эффективная и своевременная организация деятельности по выполнению поручений руководства	До 30 %
11.	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине, качественное ведение документации, отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 10 %

12.	Обеспечение безопасности образовательного процесса и проведения массовых мероприятий, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 10 %
13.	Обеспечение качества работ, связанных с организацией, приносящей доход в части оказания платных образовательных услуг и реализации товаров, работ (услуг), произведенных (осуществленных) в процессе учебно-производственной деятельности	До 2 % от полученных за предыдущий квартал доходов от оказания платных образовательных услуг, и реализации товаров, работ (услуг), произведенных (осуществленных) в процессе учебно-производственной деятельности.

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

заведующий по образовательной деятельности, заведующий по проектному управлению, руководитель ресурсного центра

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Выполнение государственного задания по объему и качеству, выполнение плана работы на год	До 30 %
2.	Организация работы с контингентом учащихся	До 30 %
3.	Организация методического сопровождения образовательного процесса, качественная подготовка учебно-методической документации, организация повышения квалификации педагогических работников	До 30 %
4.	Удовлетворенность участников образовательного процесса, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	До 30 %
5.	Выполнение целевых показателей, установленных для деятельности организации	До 30 %
6.	Организация эффективного управления работой проектных команд, обучение участников образовательного процесса практическим навыкам проектной деятельности	До 30 %
7.	Взаимодействие с образовательными и иными организациями для организации проектной деятельности	До 30 %
8.	Эффективная и своевременная организация деятельности по выполнению поручений руководства	До 30 %
9.	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине, отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 10 %
10.	Обеспечение безопасности образовательного процесса и	До 10 %

	проведения массовых мероприятий, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	
11.	Обеспечение качества работ, связанных с организацией, приносящей доход в части оказания платных образовательных услуг и реализации товаров, работ (услуг), произведенных (осуществленных) в процессе учебно-производственной деятельности	До 2 % от полученных за предыдущий квартал доходов от оказания платных образовательных услуг, и реализации товаров, работ (услуг), произведенных (осуществленных) в процессе учебно-производственной деятельности.

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

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ в полном объеме	До 5 %
2.	Посещаемость занятий учащимися, сохранность контингента	До 13 %
3.	Участие в методической работе учреждения, подготовка методических материалов, руководство ОМО, наставничество	До 35 %
4.	Качественная подготовка и проведение мероприятий в соответствии с планом работы учреждения	До 45 %
5.	Организация мониторинга качества освоения дополнительных общеобразовательных программ обучающимися	До 5 %
6.	Подготовка проектов, организация работы проектных групп	До 40%
7.	Повышение уровня профессионального мастерства, участие в курсах повышения квалификации	До 5 %
8.	Результативность подготовки учащихся к участию в мероприятиях	До 115 %
9.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	До 70 %
10.	Воспитательная работа с учащимися и родителями	До 5 %
11.	Обеспечение надлежащего ухода за учебным оборудованием, поддержание чистоты кабинета	До 5 %
12.	Удовлетворенность участников образовательного процесса, высокое качество предоставления образовательных услуг	До 5 %
13.	Эффективная и своевременная организация	До 30 %

	деятельности по выполнению поручений руководства	
14.	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине, отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 10 %
15.	Обеспечение безопасности образовательного процесса и проведения массовых мероприятий, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 10 %

**Показатели эффективности по критерию качество
для категории работников:
методист (включая старшего), педагог-организатор**

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса. Разработка и апробирование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик	До 15 %
2.	Обобщение и распространение педагогического опыта, лучших педагогических практик	До 15 %
3.	Участие в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, исследовательской деятельности	До 15 %
4.	Качественная организация деятельности учреждения как ресурсного центра	До 15 %
5.	Организация мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников	До 15 %
6.	Обеспечение высокого уровня организации и проведения массовых мероприятий	До 15 %
7.	Вовлечение обучающихся в мероприятия, проводимые учреждением, увеличение охвата учащихся массовыми мероприятиями, включенными в план работы и государственное задание	До 15 %
8.	Разработка и внедрение новых форм проведения массовых мероприятий.	До 15 %
9.	Организация участия детей в социальных проектах, акциях	До 15 %
10.	Удовлетворенность участников образовательного процесса, отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг	До 5 %

11.	Эффективная и своевременная организация деятельности по выполнению поручений руководства	До 30 %
12.	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине, отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 10 %
13.	Обеспечение безопасности образовательного процесса и проведения массовых мероприятий, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 10 %
14.	Обеспечение качества работ, связанных с организацией, приносящей доход в части оказания платных образовательных услуг и реализации товаров, работ (услуг), произведенных (осуществленных) в процессе учебно-производственной деятельности.	До 2 % от полученных за предыдущий квартал доходов от оказания платных образовательных услуг, и реализации товаров, работ (услуг), произведенных (осуществленных) в процессе учебно-производственной деятельности.

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

бухгалтер, заведующий хозяйством, специалист по связям с общественностью,
юрисконсульт, специалист по кадрам, документовед,
специалист по охране труда, администратор

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Осуществление организации бухгалтерского учета, хозяйственно-финансовой деятельности и контроль за экономичным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества учреждения	До 50 %
1.	Формирование и своевременное предоставление оперативных отчетов. Составление бухгалтерской, статистической, налоговой отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы	До 50 %
2.	Своевременное и правильное ведения регистров бухгалтерского учета и подготовка и сдача учетных документов в архив	До 50 %
3.	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения. Соблюдение установленных сроков уплаты налогов и сборов в бюджеты всех уровней, страховых взносов в	До 50 %

	государственные внебюджетные фонды. Качественное проведение инвентаризации по расчетам, товарно-материальным ценностям, нематериальным активам	
4.	Регулярное обновление информации на сайте и социальных сетях учреждения, в соответствии с утвержденными требованиями	До 50 %
5.	Регулярное обновление информации на сайте bus.gov	До 50 %
6.	Достижение ключевых результатов деятельности при работе со СМИ	До 50 %
7.	Эффективности коммуникаций Организации с целевыми аудиториями в сети Интернет	До 50 %
8.	Информационная работа, направленная на создание положительного имиджа организации, взаимодействие со средствами массовой информации	До 50 %
9.	Качественная организация информационного сопровождения проведения мероприятий Организации	До 50 %
10.	Материально-техническое обеспечение деятельности организации, обеспечение сохранности и рационального использования оборудования	До 50 %
11.	Разработка, локальных нормативных актов с учетом требований федерального, регионального, местного законодательств, качественное ведение правового контроля документов	До 50 %
12.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по подготовке документов правового характера	До 50 %
13.	Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах, ведение претензионной работы	До 50 %
14.	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров (учет сотрудников, оформление приказов, ведение личных карточек и трудовых книжек, архива кадровых документов)	До 50 %
15.	Организация воинского учета граждан, пребывающих в запасе, из числа работающих в учреждении, и бронирования граждан, пребывающих в запасе, в течение всего календарного года, разработка планов работы по осуществлению воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе	До 50 %
16.	Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учётной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной)	До 50 %
17.	Результативность деятельности по принятию мер, направленных к охране труда	До 50 %

18.	Своевременное реагирование на возникающие нештатные ситуации	До 50 %
19.	Качественно обеспечивает работу по эффективному и информационно-справочному обслуживанию посетителей, обучающихся, родителей и работников организации. Культура общения	До 50 %
20.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения	До 50%
21.	Своевременное и качественное выполнение охранно-пропускного режима, ведение необходимых журналов регистрации	До 50%
22.	Бесперебойное функционирование инженерных систем, контроль за качеством выполнения ремонтных и других работ, обеспечивающих функционирование организации	До 50%
23.	Эффективная и своевременная организация деятельности по выполнению поручений руководства	До 30 %
24.	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине, отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 10 %
25.	Обеспечение безопасности образовательного процесса и проведения массовых мероприятий, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 10 %

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

инженер – электроник, слесарь-сантехник, электрик, гардеробщик,
сторож, рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений,
дворник, механик, лаборант

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Бесперебойная работа техники, транспорта или систем организации	До 50 %
2.	Отсутствие аварийных и нештатных ситуаций по профилю деятельности. Своевременное реагирование на возникновение ЧС	До 50 %
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок по профилю деятельности	До 50 %
4.	Своевременное и качественное выполнение охранно-пропускного режима, ведение необходимых журналов регистрации	До 50 %
5.	Обеспечение порядка в здании и на территории в вечернее	До 50 %

	время	
6.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения	До 50%
7.	Проведение благоустройства территории	До 50 %
8.	Сохранность имущества и одежды учащихся в гардеробе	До 50%
9.	Оказание помощи учащимся младших классов	До 50 %
10.	Целостность охраняемого объекта и материальных ценностей	До 50%
11.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории	До 50 %
12.	Бережное применение уборочного инвентаря	До 50 %
13.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	До 50 %
14.	Учет материальных ценностей	До 50 %
15.	Эффективная и своевременная организация деятельности по выполнению поручений руководства	До 30 %
16.	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине, отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 10 %
17.	Обеспечение безопасности образовательного процесса и проведения массовых мероприятий, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	До 10 %

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

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (% к окладу, руб.)
1.	Отсутствие аварийных ситуаций и дорожно-транспортных происшествий	До 50 %
2.	Соблюдение САНПиН, ТБ и ПБ, ПДД при осуществлении перевозок, отсутствие штрафов	До 50 %
3.	Содержание транспортных средств в технически исправном состоянии, проведение ремонтных работ в случае мелких поломок	До 50 %
4.	Эффективная и своевременная организация деятельности по выполнению поручений руководства	До 30 %
5.	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине, отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	До 10 %
6.	Обеспечение безопасности дорожного движения,	До 10 %

соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ, отсутствие травматизма	
--	--

27.2. 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.

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

27.3. Выплата за наличие квалификационной категории (классности):

27.3.1 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 %

27.3.2. 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 «В», «С», «D» и «Е».

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.

27.4 Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя организации для работников, которым присвоены ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации в сфере образования, а также для работников, награжденных иными государственными наградами СССР, РСФСР, Российской Федерации – орденами, медалями ордена, Почетной грамотой Президента Российской Федерации, благодарностью Президента Российской Федерации, ведомственными наградами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственное управление в сфере образования.

Размер выплаты:

до 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоены ученая степень доктора наук, почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации в сфере образования, а также работникам, награжденным иными государственными наградами СССР, РСФСР, Российской Федерации – орденами, медалями ордена;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоены ученая степень кандидата наук, а также работникам, награжденным Почетной грамотой Президента Российской Федерации, благодарностью Президента Российской Федерации;

до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, награжденным ведомственными наградами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственное управление в сфере образования;

Выплаты назначаются и выплачиваются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, награждения.

27.5 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается:

27.5.1. Работникам организации с учетом уровня их 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 и/или комиссией по распределению стимулирующих выплат, утверждается локальным нормативным актом по организации. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

27.5.2. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение в текущем году в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов среднего звена или высшего образования, впервые устроившимся на работу в текущем году в соответствии с полученной квалификацией в государственные образовательные организации Кировской области, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по указанным основным профессиональным образовательным программам (далее – молодые специалисты)».

Выплата назначается на период первых трех лет работы в организации.

Размер выплаты устанавливается в следующем порядке:

Период работы в образовательной организации	Размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада)
первый год работы	0,35
второй год работы	0,3
третий год работы	0,2

Статус молодого специалиста может быть продлен на период до трёх лет в следующих случаях:

при прохождении срочной воинской или альтернативной службы;
при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

Право на получение выплат, назначенных до 01.07.2024, сохраняется до окончания периодов, на которые были назначены эти выплаты»

27.6. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по приказу 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

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

29. 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.

30. 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.

31. 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).

32. 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».

33. 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.

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

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

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

37. 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.

38. 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.

39. 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.

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

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

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

43. 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 19.3.1 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.

44. 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).

45. 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 характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

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

47. 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.

48. 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.

49. 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 расчете доплаты в составе заработной платы учитываются 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, кроме:

выплат районных коэффициентов;

выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работу в ночное время);

выплат за дополнительную работу (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), за проверку тетрадей, заведование кабинетом, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями и цикловыми методическими комиссиями, за квалификационные категории «педагог-наставник» и «педагог-методист», за совмещение профессий (должностей), за работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы).

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».

31 (Тридцать один)
ЛИСТ 1

Директор

КОРРАУТО «ЦТТ»

Я.А.Пивовар

