

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник департамента  
образования администрации  
города Кирова



А.Л. Петрицкий

**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзная организация  
МБОУ «СОШ №20» города  
Кирова

« 10 » января 2022 г.

В.П. Булай



**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор МБОУ «СОШ №20»  
города Кирова  
приказом № 1 от 10.01.2022г.



С.В. Токменинов

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20» города Кирова**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20» города Кирова (далее - Положение), разработано на основании постановлений администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров», от 29.06.2018 № 1751-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова», от 18.10.2021г. № 2337-п «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20» города Кирова (далее - организация), находящейся в ведении департамента образования администрации города Кирова (далее - департамент).

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

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

«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - ПКГ);

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

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

«уполномоченный орган» - департамент.

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

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

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда.

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

2.1.2. Оплата труда работников организаций устанавливается с учетом:

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

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

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

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

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

настоящего Положения.

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

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

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

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

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников организации за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления организацией данной деятельности (оказания данных

услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

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

2.1.5. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4077 руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: 1 квалификационный уровень: младший воспитатель 2 квалификационный уровень: <u>диспетчер образовательного учреждения</u>	4230 руб.
ПКГ должностей педагогических работников: 1 квалификационный уровень: инструктор по труду, <u>инструктор по физической культуре</u> , музыкальный руководитель, старший вожатый; 2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, <u>педагог-организатор, социальный педагог</u> , тренер-преподаватель; 3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, <u>педагог-психолог</u> , старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель; 4 квалификационный уровень: <u>педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</u> , руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, <u>учитель</u> , учитель-дефектолог, <u>учитель-логопед (логопед)</u> , тьютор	11163 руб.
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений: 1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей 2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8378 руб.

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

<p>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:  1 квалификационный уровень: архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, <b>секретарь</b>, секретарь-машинистка, калькулятор;  2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование «старший»</p>	4077 руб.
<p>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:  1 квалификационный уровень: администратор, <b>лаборант</b>, секретарь руководителя, художник, техник-программист;  2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»;  3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой;  4 квалификационный уровень: механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»;  5 квалификационный уровень: начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской</p>	4230 руб.
<p>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:  1 квалификационный уровень: <b>бухгалтер</b>, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, <b>инженер по охране труда</b>, инженер-программист (программист), <b>инженер-электроник (электроник)</b>, инженер-энергетик (энергетик), инженер по защите информации, инженер-лаборант, психолог, <b>специалист по кадрам</b>, экономист, <b>юрисконсульт</b>;  2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория;  3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория;  4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий»;  квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера</p>	4531 руб.
<p>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:  1 квалификационный уровень: начальник отдела, сектора, начальник юридического отдела;  2 квалификационный уровень: главный механик;  3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения</p>	4833 руб.

2.1.8. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

<p><b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:</b>  <b>1 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, грузчик, <b>дворник</b>, кастелянша, кладовщик, <b>сторож (вахтер)</b>, садовник, уборщик территорий, <b>уборщик служебных помещений</b>, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар, <b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, <b>слесарь-сантехник</b>, машинист (кочегар) котельной, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор копировальных и множительных машин, тракторист, швея, мойщик посуды, оператор хлораторной установки, плотник, столяр, рабочий по обслуживанию в бане);  <b>2 квалификационный уровень:</b> профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»</p>	<p>3926 руб.</p>
<p><b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:</b>  <b>1 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов;  <b>2 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  <b>3 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  <b>4 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 — 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы *</p>	<p>4077 руб.</p>

<\*> Примечание.

К рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся:

- водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников);
- повара, выполняющие обязанности заведующего производством (шеф-повар) при отсутствии в штате организации такой должности;
- рабочие, которые не принимают участия в учебном процессе, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2.1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей

(профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: режиссер, звукорежиссер, художественный руководитель, хормейстер, балетмейстер	6261 руб.
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: художник-постановщик, библиотекарь (библиограф), методист музея	6261 руб.
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: руководитель кружка, аккомпаниатор, организатор экскурсий	6261 руб.

от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»: киномеханик, фильмопроверщик, оператор магнитной записи, машинист сцены, костюмер	4077 руб.
--	-----------

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ «Врачи и провизоры»: врач-специалист	6775 руб.
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»: <b>медицинская сестра</b> , медицинская сестра патронажная, медсестра по физиотерапии, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу	4230 руб.
Фельдшер	4230 руб.
Старшая медсестра	4230 руб.
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»: младшая медицинская сестра по уходу за больными	3333 руб.

от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»: Оператор компьютерного набора	4077 руб.
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»: Редактор	5436 руб.

от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

Должности специалистов: <b>специалист по охране труда</b>	3630 руб.
---	-----------

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» устанавливается рекомендуемый минимальный размер окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы для должностей работников, осуществляющих деятельность по осуществлению, контролю и управлению закупками для обеспечения муниципальных нужд:

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

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

2.2. Выплаты компенсационного характера.

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

2.2.2. Работникам организации предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

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

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за расширение зон обслуживания.

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

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

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

2.2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

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

2.2.8. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

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

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике,

утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

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

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

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

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

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

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

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

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Ежемесячное денежное вознаграждение в абсолютном размере, рублей



1	2	3
Классное руководство	до 24	5 000 при осуществлении классного руководства в одном классе, 10 000 при осуществлении классного руководства в двух и более классах
Проверка тетрадей	до 15	
Заведование кабинетом	до 15	
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15	

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

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

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

**2.2.10.3. Сверхурочная работа** оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

**2.2.10.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, 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.

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

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

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

Конкретный размер повышения оплаты труда работников организации за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, трудовым договором и настоящим Положением, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

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

2.5. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты.

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

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

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

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

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

2.5.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере.

Период времени, на который устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается в локальном акте МБОУ «СОШ № 20» города Кирова.

Должности	Критерии	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы.
Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор, Учитель-логопед, Педагог-психолог, Социальный педагог, Педагог дополнительного образования, Инструктор по физической культуре	1. За использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ, за организацию научно-исследовательской, проектной, инновационной деятельности.	до 20
	2. За проведение отдельных учебных и внеклассных открытых мероприятий на высоком организационном уровне, с хорошими показателями.	до 20
	3. За высокий уровень подготовки к итоговой аттестации учащихся.	до 20
	4. За высокие результаты по итогам сдачи ОГЭ, ЕГЭ, ГИА (выше средне областного показателя).	до 20
	5. За результативность психологической помощи учащимся и их родителям, работникам школы.	до 20
	6. За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, выставок, соревнований различных уровней - школьного - городского - областного - всероссийском	до 3 до 6 до 10 до 13
	7. За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	до 20
	8. За высокую результативность и эффективность организации внеклассной работы ученического коллектива в течение учебного года, успешную подготовку и участие в общешкольных делах и мероприятиях различного уровня - школьного - городского - областного - всероссийском	до 3 до 6 до 10 до 13
	9. За коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах различных уровней - школьного - городского - областного - всероссийском	до 3 до 6 до 10 до 13

	10. За увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях различных уровней - школьного - городского - областного - всероссийского	до 3 до 6 до 10 до 13
	11. За творчество и инициативу в работе, связанной с введением новых форм и методов обучения, проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий, активное участие в работе семинаров, мероприятиях различного уровня, организация и проведение семинаров и мероприятий для педагогов города.	до 20
	12. За организацию горячего питания. Охват питанием: 80-100% 0-79%	до 10 до 5
Библиотекарь	13. За систематическое оформление сменных тематических выставок.	до 10
	14. За планирование комплектования библиотечного фонда, оформление подписки на периодические издания.	до 30
	15. За пропаганду чтения, как формы культурного досуга среди учащихся, родителей.	до 10
Секретарь, Делопроизводитель	16. За оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	до 20
	17. За наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы.	до 20
Бухгалтер	18. За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работников бухгалтерии (участие в составлении штатного расписания, в разработке Положения об оплате труда работников и его изменений, участие в подготовке отдельных приказов по основной деятельности, приказов по оплате внеурочной деятельности, праздничных и ночных часов).	до 100
	19. За своевременное и качественное представление оперативной отчетности в уполномоченный орган.	до 100
	20. За своевременное составление статистической отчетности.	до 50
	21. За соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды.	до 30
	22. За результативность работы с электронным журналом и другими программными продуктами.	до 50
Инженер	23. За интенсивность выполняемых работ по заданию администрации.	до 50
	24. За увеличение объема выполняемых работ.	до 100
Все рабочие профессии указанные в п. 2.1.7 настоящего положения	25. За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работников.	до 50
	26. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 50

	27. За ликвидацию аварийных ситуаций.	до 70
	28. За своевременное проведение ремонтных работ. Контроль качества выполнения ремонтных работ.	до 70
	29. За отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности.	до 50
	30. За активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	до 50

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы снижается или не выплачивается на основании приказа руководителя организации, изданного в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, в следующих случаях:

Виды нарушений	Процент снижения
Наличие нарушений действующего законодательства, выявленных по результатам контрольных мероприятий (внутри школьного контроля), проводимых в отношении сотрудников организации	от 10 до 100
Нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству выполняемых работ, функций.	от 10 до 50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования	от 10 до 50

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

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере.

Период времени, на который устанавливается выплата за качество выполняемых работ, определяется локальным актом МБОУ «СОШ № 20» города Кирова.

Должности	Критерии	Размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы.
Учитель, Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, Педагог-организатор, Учитель-логопед, Педагог-психолог, Социальный педагог, Педагог дополнительного образования, Инструктор по физической культуре	1. За образцовое содержание учебного оборудования, работу по оформлению и оборудованию кабинетов и за изготовление наглядных пособий, приборов, дидактических материалов, организацию тематических выставок, оформление школы к праздникам.	до 20
	2. За организацию наставничества над молодыми специалистами.	до 5
	3. За творчество и инициативу в организации и проведении школьных каникул, за работу в лагере труда и отдыха учащихся.	до 20
	4. За общественную деятельность учителя (работа в составе комиссий, рабочих групп школы).	до 10
	5. За участие класса в трудовых делах по уборке и озеленению территории во внеурочное время.	до 10
	6. За работу в качестве секретаря педсоветов, совещаний.	до 10

	7. За руководство работой трудового отряда из учащихся школы.	до 10
	8. За работу начальником лагеря с дневным пребыванием детей на базе школы.	до 25
	9. За подготовку к экзаменам (кроме выделенных часов), в дополнительные часы индивидуальной работы.	до 10
	10. За организацию и выполнение плана обучения по ГО и ЧС.	до 10
	11. За организацию работы с творчески одаренными обучающимися. За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	до 20
	12. За организацию работы с детьми, находящимися под опекой, за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	до 10
	13. За качество организации внеклассной (в том числе по предметам), внеклассной спортивной и оздоровительной работы.	до 10
	14. За подготовку победителей и призёров школьного конкурса «Класс года».	до 15
	15. За внеклассную работу с трудными подростками.	до 10
	16. За организацию работы с допризывной молодежью. Подготовка документации. Взаимодействие с военными комиссариатами. Отсутствие жалоб из военных комиссариатов.	до 10
Библиотекарь	17. За участие в общешкольных, городских и областных мероприятиях.	до 10
	18. За отсутствие замечаний по результатам инвентаризации, проверок, ревизии за прошедший учебный год.	до 10
	19. За организацию научно-исследовательской, проектной, инновационной деятельности.	до 10
	20. За образцовое содержание библиотечного фонда, своевременное пополнение, заявку необходимой литературы.	до 20
	21. За организацию работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра (в том числе проведение библиотечных уроков).	до 20
Секретарь, Делопроизводитель	22. За активное взаимодействие с предприятиями, организациями и учреждениями, способствующими укреплению материально-технической базы, повышению качества кадровой, административно-хозяйственной, архивной работы.	до 30
	23. За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности.	до 30
	24. За качество организационно-технического	

	обеспечения административно-распорядительной деятельности директора.	до 20
Все рабочие профессии указанные в п. 2.1.7 настоящего положения	25. За проведение генеральных уборок.	до 50
	26. За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 70
	27. За сохранность оборудования на охраняемой территории.	до 50
	28. За образцовое состояние пришкольной территории.	до 50
	29. За отсутствие несчастных случаев на производстве и в учебном процессе.	до 70
	30. За выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	до 50
	31. За обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.	до 50
	32. За высокую степень ответственности при выполнении поставленных задач.	до 70
	33. За эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств.	до 50
Бухгалтер	34. За разработку и внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета с использованием информационных технологий.	до 50
	35. За отсутствие замечаний по ведению бухгалтерской документации со стороны вышестоящих органов.	до 50
	36. За отсутствие замечаний финансовых проверок и ревизий, успешное и творческое решение производственных вопросов.	до 50
	37. Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок.	до 100
Всем работникам	38. За добросовестное и высокопрофессиональное выполнение своих обязанностей при достижении хороших результатов.	до 50
	39. За работу без листов временной нетрудоспособности за учебный год, предшествующий отчетному.	до 50
	40. За активное участие в подготовке школы к новому учебному году, в общественной работе.	до 50
	41. За успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе.	до 50
	42. За активное взаимодействие с учреждениями культуры (в том числе библиотеками), дополнительного образования, другими организациями и учреждениями, органами самоуправления школы, педагогическим коллективом, способствующее повышению качества обучения и воспитания обучающихся.	до 10
	43. За представление аналитических отчетов, документации, других документов с использованием ИКТ, специализированных программ.	до 50
	44. За качественную подготовку документов, проведение мероприятий, реализация проектов.	до 40

	45. За высокий уровень профессионализма при выполнении трудовых функций.	до 30
	46. За выполнение особо важных и срочных работ, разовых поручений администрации по обеспечению образовательного процесса.	до 50
	47. За высокую степень сложности дополнительных заданий и работ, выполняемых работником.	до 30
	48. За оперативность в принятии и исполнении решения, задания. Высокая степень самостоятельности.	до 20
	49. За организацию работы по правилам дорожного движения, правилам пожарной безопасности, охране труда и технике безопасности в классе, школе.	до 20
	50. За результативность работы по привлечению внебюджетных средств.	до 20
	51. За подготовку и создание условий для эффективной организации летнего оздоровительного периода (лагерь с дневным пребыванием детей, трудовой отряд, профильный отряд, спортивный отряд).	до 20
	52. За содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса.	до 20
	53. За организацию работы музея, сбор экспонатов, краеведческую работу.	до 20
Инженер	54. За систематическое освещение жизни школы на школьном сайте.	до 50
	55. За оказание помощи в применении информационных технологий, учителям в проведении уроков и мероприятий.	до 50
	56. За своевременное оформление и подготовку документов, отчетов.	до 20
	57. За участие в мероприятиях школы, города.	до 30
	58. Личное участие в подготовке школы к новому учебному году.	до 25
	59. За организацию работы с целью обеспечения безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, оргтехники, ЭВМ, локальных сетей.	до 50

Выплата за качество выполняемых работ снижается или не выплачивается на основании приказа руководителя организации, изданного в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, в следующих случаях:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, отчетов, бухгалтерской, статистической и иной отчетности, предоставление неверной информации.	от 10 до 50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, заданий, нарушение устава организации, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы, нарушение трудовой дисциплины	от 10 до 100
Применение дисциплинарного взыскания	от 10 до 100

2.5.8.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в



зависимости от непрерывного стажа работы в общеобразовательных организациях.

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

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

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организаций.

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

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

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, размеры выплат, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым 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 конкретного работника.

2.5.8.5. Выплаты, предусмотренные подпунктами 2.5.8.1, 2.5.8.2, 2.5.8.4, устанавливаются с учетом мнения профсоюзной организации либо другого представительного органа работников организации.

2.5.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

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

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

Размер стимулирующих надбавок:

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

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

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

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

2.6.2. **Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории** в организациях устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 24

2.6.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются за фактически отработанное время.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не устанавливается руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру.

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

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

2.8. Во всех случаях, когда в разделе 2 настоящего Положения размер стимулирующих надбавок, выплат компенсационного или стимулирующего характера определяется предельными значениями (с предлогом «до») конкретных размер стимулирующих надбавок, выплат компенсационного или стимулирующего характера на текущий год устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом школы.

### **3. Основные условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.**

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

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

Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных

уставом организации целей деятельности организации, а также их непосредственные руководители.

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

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

Ответственными за соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации являются уполномоченный орган, а также руководитель организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.11. Квалификационные характеристики руководителя организации и его заместителей утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Квалификационные характеристики главного бухгалтера утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

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

3.13. Порядок установления должностного оклада:

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

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

переданных организации в оперативное управление.

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

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

Решение об установлении и изменении в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта размера должностного оклада руководителя организации принимается рабочей группой при администрации города Кирова по установлению оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий, муниципальных учреждений, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) которых находится в собственности муниципального образования «Город Киров», на основании предложений уполномоченного органа.

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

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

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

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

### 3.14. Выплаты компенсационного характера

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

3.14.2. Для руководителя организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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