

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

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

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

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

3.14.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

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

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

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

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

К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении

районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

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

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

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

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

выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы.

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

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

Оплата в повышенном размере производится заместителям руководителя, главному бухгалтеру за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в

повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию заместителей руководителя, главного бухгалтера, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.15. Выплаты стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты.

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

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

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

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

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

3.15.4. Руководителю организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Приказ о выплате премии по итогам работы за отчетный год оформляется при наличии согласований, предусмотренных пунктом 3.15.9.9 настоящего Положения.

3.15.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру организации устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на календарный год и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности осуществляется по итогам работы за отчетный календарный год (приложения № 1, 2, 3).

При переводе руководителя организации на должность руководителя другой образовательной организации в течение текущего календарного года ранее установленная стимулирующая выплата сохраняется в установленном размере. Для впервые принимаемого на работу в течение текущего календарного года руководителя организации выплата до завершения текущего календарного года устанавливается без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности приказом руководителя уполномоченного

органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада.

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

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

3.15.6.1. При выполнении целевых показателей качества работы соответствующей категории работников, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на календарный год и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 20 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей качества деятельности осуществляется по итогам работы за отчетный календарный год (приложения № 1, 2, 3).

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

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

3.15.6.2. **За наличие ученой степени:**

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

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

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

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

3.15.6.3. **За наличие государственной или ведомственной награды:**

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

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

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

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

3.15.6.4. При предоставлении организации дополнительного финансирования за счет средств грантов, в том числе в форме субсидий (далее – гранты), предоставляемых на конкурсной основе, руководителю организации, его заместителям могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ. Выплаты осуществляются в случаях, если правилами и порядками предоставления грантов по результатам проведения соответствующих конкурсов предусмотрены расходы на оплату труда работников, обеспечивающих и (или) организующих выполнение работ. Сроки, условия и размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с соглашениями или договорами (далее – соглашение) о предоставлении грантов. Если сроки, условия и (или) размеры дополнительных стимулирующих выплат соглашением не определены, то срок выплаты устанавливается на период действия соглашения. Условием осуществления дополнительной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ является участие руководителя, его заместителей в осуществлении, обеспечении или организации выполнения работ, предусмотренных соглашением, максимальный размер – 25 процентов от должностного оклада в рамках одного соглашения.

Руководителю организации дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Заместителям руководителя дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя организации на основании выполнения целевых показателей (приложения №2 и №3), предоставленных комиссии по установлению стимулирующих выплат, созданной в организации.

3.15.7. Решение о стимулирующих выплатах руководителю организации, указанных в пунктах подпунктах 3.15.5. и 3.15.6.1 настоящего Положения, принимается на основании отчета руководителя организации, представленного в уполномоченный орган до 15 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом. Руководитель, принятый на работу в течение отчетного календарного года, также предоставляет отчет руководителя организации за отчетный календарный год.

Решение об установлении указанных в подпунктах подпунктах 3.15.5. и 3.15.6.1 настоящего Положения стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру, в том числе принятым в течение отчетного календарного года, принимается руководителем организации на основании выполнения целевых показателей (приложения №2 и №3), предоставленных комиссии по установлению стимулирующих выплат, созданной в организации.

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

Главному бухгалтеру выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы по должностям: заместитель главного бухгалтера, главный бухгалтер, руководитель (начальник) организации или подразделения организации, выполняющих функции по бухгалтерскому учету.

Стаж работы определяется в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, сформированными работодателем в соответствии со

статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

3.15.9. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру организации:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц);
- премия за осуществление приносящей доход деятельности;
- по итогам работы за отчетный год;
- единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

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

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

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

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

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

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

Итоговый размер премии – до 45 процентов от должностного оклада в месяц, но не

более 3 должностных окладов в год

3.15.9.3. **Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается главному бухгалтеру** за своевременное и качественное представление бюджетной и бухгалтерской отчетности. Размер премии - до 45 процентов от должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

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

Процент выполнения плана оказания платных услуг в денежном выражении	Размер премии по категориям должностей		
	Руководитель	Заместитель руководителя	Главный бухгалтер
Не менее 100%	До 2 процентов от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц	До 1,5 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц	До 1,5 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 50 процентов должностного оклада в месяц
Не менее 95%	До 1,8 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 45 процентов должностного оклада в месяц	До 1,3 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 45 процентов должностного оклада в месяц	До 1,3 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 45 процентов должностного оклада в месяц
Не менее 90%	До 1,5 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц	До 1 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц	До 1 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц

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

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

Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается руководителю организации, состоявшему в трудовых отношениях с администрацией города Кирова на день принятия решения об установлении премии, при предоставлении отчета о

выполнении плана оказания платных услуг в срок не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным

3.15.9.5. Предельные размеры премии по итогам работы за отчетный год для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются настоящим Положением.

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

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

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

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

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

3.15.9.8. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для главного бухгалтера организации не может превышать 200 процентов должностного оклада.

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год главному бухгалтеру организации предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента организации за отчетный год и 50 процентов при отсутствии штрафов и предписаний на организацию по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности организации в отчетном периоде. Премирование осуществляется после оценки качества финансового менеджмента, проводимой в соответствии с рекомендациями

департамента финансов администрации города Кирова.

Показатели	Размер премии, % от предельного размера премии по итогам работы за отчетный год
Оценка качества финансового менеджмента:	
90 - 100 баллов	50
80 - 89 баллов	40
70 - 79 баллов	30
Отсутствие штрафов и предписаний по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в отчетном периоде:	
Отсутствуют штрафы и предписания	50
Отсутствуют штрафы	25

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

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

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

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

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

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

При назначении руководителя организации в порядке перевода с должности руководителя другой образовательной организации в июле – декабре отчетного календарного года, за руководителем сохраняется право на получение премии по итогам работы за отчетный год. В этом случае предельный размер премии по итогам работы за отчетный год и значения показателей, установленных подпунктом 3.15.9.6 настоящего Положения, определяются по показателям организации, в штате которой руководитель состоит по состоянию на 31 декабря отчетного календарного года.

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

3.15.10. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются или не

выплачиваются за текущий месяц на основании приказа начальника уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в следующих случаях:

3.15.10.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

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

3.15.10.2. За качество выполняемых работ:

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

повторное несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы	50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	50
Невыполнение постановлений и распоряжений главы города Кирова и администрации города Кирова, руководителя уполномоченного органа	50
Применение дисциплинарного взыскания в течение текущего месяца	100

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

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

Премия по итогам работы за год руководителю образовательной организации не выплачивается в случае непредоставления в установленные сроки расчета размера премии, предусмотренного пунктом 3.15.9.9 настоящего Положения.

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

3.15.11.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

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

3.15.11.2. За качество выполняемых работ:

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

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

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

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

3.15.12.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

Виды нарушений	Процент снижения
Искажение фактических данных по показателям стимулирования, искажение бухгалтерской отчетности, нарушения финансового характера, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении организации за отчетный период	50
Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного за организацией имущества, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования	10

3.15.12.2. За качество выполняемых работ:

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

3.15.12.3. Премия по итогам работы за год главному бухгалтеру организации за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Возникновение в течение отчетного периода случая(ев) образования просроченной задолженности по заработной плате	100
Наличие просроченной задолженности по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года	100
Применение административных взысканий к организации в части нарушений финансовых вопросов в течение отчетного года	50
Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	100

3.15.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются за счет средств, предусмотренных

организации на оплату труда с начислениями, и выплачиваются при наличии денежных средств, предусмотренных на эти цели.

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

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

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

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

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

Материальная помощь может быть выплачена:

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

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

в связи с ущербом, полученным в результате чрезвычайных ситуаций;

в связи с регистрацией брака, рождением ребенка;

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

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

3.16.3. Решение о выплате материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации и ее размере принимается руководителем организации в соответствии с настоящим Положением и документами, подтверждающими наличие средств в организации для выплаты материальной помощи.

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

4. Другие вопросы оплаты труда

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

4.2. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.2.10.1 Положения.

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

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

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

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

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

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

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

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

4.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.2 Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

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

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

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее - педагоги) применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогам за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

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

следующих размеров ставок почасовой оплаты:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.10. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее - доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.11. В рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования осуществляется оплата внеурочной деятельности. Стоимость одного часа работы по обеспечению внеурочной деятельности для работников организации устанавливается в соответствии с нормативами, установленными постановлением Правительства Кировской области отдельно для общеобразовательных организаций, расположенных в городских и сельских населенных

пунктах. При индексации объема субвенций на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в части расходов на заработную плату по урочной и внеурочной деятельности стоимость часа работы по внеурочной деятельности также индексируется.

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