

СОГЛАСОВАНО

Министр образования
Кировской области


О.Н. Рысева

« 29 » июня 20 18 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
Кировского областного государственного
общеобразовательного бюджетного учреж-
дения «Школа-интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья
г. Котельнича»

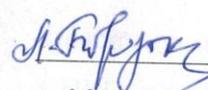
Приказ № 34 от 29.06.2018 г.

О. П. Селезенева



« 29 » июня 20 18 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников Кировского областного
государственного общеобразовательного
бюджетного учреждения
«Школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями
здоровья г. Котельнича»


Л. Е. Баруткина

« 29 » июня 20 18 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Кировского областного государственного
общеобразовательного бюджетного учреждения
«Школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья
г. Котельнича»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья г. Котельнича» (далее – Положение) разработано на основе постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».
2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья г. Котельнича» (далее – Организация).
3. Положение включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Система оплаты труда в Организации устанавливается коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.
5. Настоящее Положение утверждается приказом директора Организации по согласованию с министерством образования Кировской области и первичной профсоюзной организацией.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

6. Заработная плата работников Организации состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
7. Оплата труда работников Организации устанавливается с учетом:

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

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

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

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

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

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

настоящего Положения.

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

9. Организация, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных примерным положением, утвержденным министерством образования Кировской области.

10. 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.

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

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 696 рублей
должностей педагогических работников	11 163 рубля

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

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	3 562 рубля
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3 696 рублей
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	3959 рублей
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	4 223 рубля

13. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	3 430 рублей
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	3 562 рубля

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь	4 223 рубля

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

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
Медицинская сестра, фельдшер, медицинская сестра диетическая	3 696 рублей
ПКГ «Врачи и провизоры»:	
Врачи-специалисты	4 750 рублей

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

Выплаты компенсационного характера

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

17. Положением об оплате труда работников Организации предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты при совместительстве 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.

18. 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.

19. 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.

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

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

22. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

22.2 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».

За иные особые условия работы устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
общеобразовательная организация (класс, группа) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Педагогические работники, медицинские работники (врач, медицинская сестра, фельдшер, медицинская диетическая сестра), обслуживающий персонал (младшие воспитатели, шеф-повар, повар, библиотекарь, кастелянша, вахтёр, сторож)	до 10
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий обучение по индивидуальным учебным планам	до 10

22.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

22.3.2 Выплаты при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

22.3.3 Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, оп-

ределенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении 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
Классное руководство	до 15
Проверка тетрадей	до 15
Заведование кабинетом	до 15
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15

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.

Выплата вознаграждения за выполнение функции классного руководителя 1000 рублей на класс с предельной наполняемостью. С наполняемостью менее предельной размер вознаграждения рассчитывается пропорционально количеству обучающихся в классе.

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

22.5 Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день,

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

22.6 Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Выплаты стимулирующего характера

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

24. Положением об оплате труда работников Организации предусмотрено установление следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты.

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

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора 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.

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

28. 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.

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

30. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

30.1 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников организации. 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.

Условия осуществления данной выплаты:

	Наименование показателя	Периодичность выплаты	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной

			платы
1.	100% успеваемость обучающихся	на полугодие	до 20
2.	Выполнение АООП - 100%	на полугодие	до 20
3.	Качество реализации мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений (Стабильность или снижение количества правонарушений, преступлений и общественно-опасных деяний по сравнению с аналогичным периодом прошлого года).	на полугодие при положительной динамике	до 30
4.	Положительная динамика мониторинга «Социализация учащихся» (Стабильность или повышение показателей по сравнению с аналогичным периодом прошлого года).	на полугодие	до 50
5.	Отсутствие детского и производственного травматизма	на полугодие	до 30
6.	Отсутствие нарушений по организации закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения в соответствии с действующим законодательством. Качественная работа на сайтах: «zakupki.gov.ru»; «bus.gov.ru» (отсутствие замечаний надзорных органов)	на квартал (по данным прошлого года)	до 100
7.	Отсутствие вспышек инфекционных заболеваний, положительная динамика в уменьшении количества детодней, пропущенных по болезни	на полугодие	до 50
8.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	ежемесячно	до 30
9.	Отсутствие замечаний по проверкам надзорных органов.	ежемесячно	до 50
10.	Отсутствие нарушений по срокам выплаты заработной платы сотрудникам учреждения	ежемесячно	до 30
11.	Отсутствие случаев пропажи и порчи одежды и имущества обучающихся	ежемесячно	до 50
12.	Отсутствие замечаний по обеспечению наружной безопасности территории учреждения (в т.ч. своевременная уборка, снега, наледи, сосулек с крыши здания, уборка территории от мусора)	ежемесячно	до 100
13.	Отсутствие случаев нарушений условий договоров обслуживающими организациями, организациями-поставщиками товаров и услуг	ежемесячно	до 30
14.	Отсутствие нарушений правил дорожного движения, отсутствие дорожно - транспортных происшествий с участием обучающихся учреждения	ежемесячно	до 30
15.	Отсутствие жалоб на проведение консультационной работы (заместитель директора, специалисты)	ежемесячно	До 50
16.	Отсутствие нарушений пропускного режима в школе (вахтер, сторож)	ежемесячно	до 50
17.	Заведование учебно-опытным участком	2,3 квартал	до 50
18.	Техническое и информационное сопровождение официального сайта учреждения	календарный год	до 70
19.	Успешность выступления воспитанников на выездных мероприятиях различного уровня	ежемесячно	до 50
20.	Ведение документации и составление отчетности по организации питания обучающихся школы	на учебный год	до 100

21.	Взаимодействие с Комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав, Комиссиями по делам несовершеннолетних при Управлении внутренних дел, ведение соответствующей документации	на учебный год	до 80
22.	Оформление тематических выставок в учреждении, музейных экспозиций,	На полугодие	до 30
23.	Дежурство по образовательному учреждению	ежемесячно	до 50
24.	Выполнение функционала сопровождающего	Ежемесячно при исполнении	до 30
25.	Подготовка школы к новому учебному году в соответствии с графиком	Март- август	до 100
26.	Качество организации профориентационной работы	На полугодие	до 50
27.	Качество в реализации проектов, направленных на создание положительного имиджа учреждения	На полугодие	до 50
28.	Качественная работа общественных комиссий на уровне учреждения	на учебный год	до 50
29.	Участие в работе творческих групп	на учебный год	до 50
30.	Сохранность школьного имущества	ежемесячно	до 50
31.	Выполнение дополнительной уборки, связанной с выполнением ремонтных работ или других незапланированных работ	по факту	до 50
32.	Выполнение обязанностей ответственного лица за обеспечение безопасности и ведение соответствующей отчетности	ежемесячно	до 50
33.	Работа в составе школьного психолого-медико-педагогического консилиума и ведение документации	ежемесячно	до 50
34.	Положительная динамика развития детей со сложной структурой дефекта	ежемесячно	до 50
35.	Привлечение дополнительных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения	по факту	до 40
36.	100% исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	ежемесячно	до 50
37.	Отсутствие документов, не исполненных в срок, отсутствие ошибок, выявленных в процессе сдачи отчетов, контроля	ежемесячно	до 50
38.	Бесперебойная (безаварийная) работа оборудования и исправное техническое состояние автотранспорта	календарный год	до 100
39.	Положительные результаты коррекционно – развивающей деятельности	по итогам года	До 20
40.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (сторож, вахтёр)	ежемесячно	До 20
41.	Проведение генеральных уборок	ежемесячно	До 50
42.	Отсутствие самовольных уходов обучающихся	ежемесячно	До 15
43.	Снижение заболеваемости обучающихся	ежемесячно	До 30
44.	Качественная работа, связанная с организацией взаимодействия учреждения с пенсионным фон-	ежемесячно	до 50

	дом, соцстрахом, военкоматом		
45.	Ведение кадрового делопроизводства, работа в системах «Контингент регион», «Аверс директор», «Электронный классный журнал, дневник»	ежемесячно	до 100

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

Размер выплаты:

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

- 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидатам науки, другие почетные звания;

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

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

30.3 Выплаты за наличие квалификационной категории в Организации устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах
----------------------------	----------------------------

	от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Соответствие занимаемой должности	до 5
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

Высококвалифицированным педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, может устанавливаться ежемесячная выплата в размере 1000 рублей пропорционально фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке и фактически отработанному времени ($1000/18 \times \text{фактическая нагрузка}$).

Ежемесячная выплата высококвалифицированным педагогическим работникам устанавливается на время действия высшей квалификационной категории в пределах выделенных средств.

30.4 Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы

Стаж непрерывной работы в образовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	до 5
От 5 до 10 лет	до 10
От 10 лет до 25 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 Организации.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с уче-

том уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

30.5 Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению директора 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, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по Организации. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

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

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

32. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Организации.

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

Группа по оплате труда Организации устанавливается в соответствии с распорядительным актом министерства образования Кировской области.

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

34. Руководитель Организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера).

35. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

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

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

38. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается министерством образования Кировской области.
39. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя организации.
40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Организации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.
41. Министерство образования Кировской области устанавливает руководителю Организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых министерством образования Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются министерством образования Кировской области.
42. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации осуществляются в соответствии с правовыми актами министерства образования Кировской области за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.
43. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.
44. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и министерством образования Кировской области.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

46. 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 22.3.1 Положения.

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

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).

47. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

48. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 45 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.

49. 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).

50. Нормирование труда в Организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

51. 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 педагогов 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 ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

52. Работникам Организации может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом Организации.

53. Работникам Организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанно-

сти), 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 областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.
