

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова**

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 5519528ED74F4F96919DF418624C68A0
Владелец: Чураков Евгений Вячеславович
Действителен: с 31.03.2022 до 24.06.2023

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
А.Л. Петрицкий



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова

Е.В. Чураков



Приказ № 478 (о.д.)
от 07.11.2019г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель совета
Трудового коллектива

С.Е. Каргапольцева

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

Киров
2019 год

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения.....	стр. 3
2.	Порядок и условия оплаты труда.....	стр. 5
2.1.	Основные условия оплаты труда.....	стр. 5
2.2.	Выплаты компенсационного характера	стр. 7
2.3.	Выплаты стимулирующего характера.....	стр. 11
2.4.	Стимулирующие надбавки.....	стр. 18
2.5.	Порядок установления Персонального повышающего коэффициента.	стр. 18
3.	Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.....	стр. 20
4.	Другие вопросы оплаты труда	стр. 37
5.	Приложение № 1. Целевые показатели эффективности и результативности работы директора школы.....	стр. 41
6.	Приложение № 2. Целевые показатели эффективности и результативности работы заместителей директора школы.....	стр. 43
7.	Приложение № 3. Целевые показатели эффективности и результативности работы главного бухгалтера школы.....	стр. 45
8.	Приложение № 4. Отчет директора школы о выполнении квоты по приему на работу инвалидов за ___ полугодие 20___ г.....	стр. 46

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №60» города Кирова (далее – Положение), разработано на основании:

- постановления администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-П «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова» с учетом изменений, внесенных:

- постановлением администрации города Кирова от 26.09.2018 №2533-п "О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п";
- постановлением администрации города Кирова от 02.07.2019 №1416-п "О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п";
- постановлением администрации города Кирова от 31.10.2019 № 2722-п "О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п".

- постановления администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п «О порядке оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова» с учетом изменений, внесенных:

- постановлением администрации города Кирова от 25.01.2019 №142-п "О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п";
- постановлением администрации города Кирова от 21.05.2019 №1033-п "О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п";
- постановлением администрации города Кирова от 25.09.2019 №2312-п "О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п".

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №60» города Кирова (далее – школа), находящегося в ведении департамента образования администрации города Кирова.

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;

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

«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 образования администрации города Кирова.

1.4. Системы оплаты труда в школе устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.5. Настоящее Положение утверждается приказом директора школы, согласовывается с председателем совета трудового коллектива и департаментом образования администрации города Кирова.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

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

2.1.2. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

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

ПКГ общетраслевых 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 школы формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от иной приносящий доход деятельности (платных услуг), исходя из объема субсидий и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников школы за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления школой данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников школы, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

2.1.4. Школа 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 года Кирова, утвержденного постановлением администрации города Кирова от 29.06.2018 №1751-П.

2.1.5. 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 педагогических работников	
<p><i>2 квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • педагог дополнительного образования, • педагог-организатор, • социальный педагог; 	11 163 рубля
<p><i>3 квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • методист, • педагог-психолог; 	11 163 рубля
<p><i>4 квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, • учитель, • учитель-логопед (логопед), • тьютор, • педагог-библиотекарь 	11 163 рублей

2.1.6. 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 второго уровня»:</p> <p><i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лаборант, • секретарь руководителя; <p><i>II квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • заведующий хозяйством; 	3855 рублей
--	-------------

<p>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • инженер по охране труда и технике безопасности; <p><i>IV квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ведущий бухгалтер, • ведущий инженер-программист, • ведущий юрисконсульт 	4130 рублей
--	-------------

2.1.7. Размеры окладов, (должностных 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»:

<p>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • гардеробщик, • дворник, • кладовщик, • сторож (вахтер), • уборщик служебных помещений, • рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 	3578 рублей
--	-------------

2.1.8. 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»:

<p>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:</p>	
Библиотекарь (библиограф)	5706 рублей

2.1.9. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.1.10. Должности, включаемые в штатное расписание школы, 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.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В школе 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 школы устанавливаются следующие выплаты 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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора школы за фактически отработанное время.

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. 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.

2.2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

Выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, но минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда, данная компенсационная выплата уменьшается, либо, если условия труда будут признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), отменяется полностью.

2.2.7.2. За иные особые условия работы в отдельных организациях 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 с ограниченными возможностями	Работник организации в зависимости от степени и продолжительности общения с учащимися: учителя начальных классов, учителя – предметники, осуществляющие обучение в данных классах	до 10
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учителя, осуществляющие обучение по индивидуальным учебным планам	до 10

Конкретные размеры выплат устанавливаются приказом директора школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

2.2.8. 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».

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

2.2.9.1. 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.

2.2.9.2. 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, 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 24
Заведование кабинетом	до 15
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15
Проверка тетрадей:	
• учителям начальных классов	до 15
• учителям русского языка и литературы, родного языка и родной литературы	до 15
• учителям математики, алгебры, геометрии, второго иностранного языка	до 10
• учителям иностранного языка, физики, химии, астрономии, географии, биологии, изобразительного искусства, искусства (МХК), информатики, основ проектирования	до 5
• учителям истории, истории России, всеобщей истории, обществознания, ОБЖ, музыки, основ духовно-нравственной культуры народов России, технология	до 3

Выплата за проверку тетрадей работникам, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

Конкретные размеры выплат устанавливаются приказом директора школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

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.

2.2.9.3. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

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

2.2.9.4. 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 части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, 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.

2.2.9.5. Выплата 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.

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.

2.2.9.6. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются 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.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В целях повышения результативности и качества труда в школе 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».

2.3.2. Работникам школы устанавливаются 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.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного (учебного) года.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора школы, в пределах средств на оплату труда работников школы, 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.

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

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

2.3.7. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава школы, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы, нарушение сроков представления отчетности, предоставление неверной информации, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий, и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

2.3.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.3.8.1. 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.

2.3.8.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (по должностям учитель, педагог дополнительного образования без учета недельной нагрузки)
Педагогические работники	1. Интенсивность работы при внедрении в образовательный процесс федеральных государственных образовательных стандартов, программ, форм и методов обучения.	до 25
	2. Интенсивность работы при внедрении в образовательный процесс федерального государственного образовательного стандарта обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	до 25
	3. Интенсивность работы при использовании в образовательном процессе передового педагогического опыта, педагогических, информационных и здоровьесберегающих технологий	до 25
	4. Высокие результаты педагогических работников по итогам работы в образовательных, творческих и экспертных группах с использованием результатов работы в учебном процессе	до 50
	5. Высокие результаты образовательной деятельности на уровне классных коллективов (за месяц, четверть, полугодие, год).	до 10

	6. Сложность и напряженность выполняемых работ.	до 20
--	---	-------

2.3.8.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы служащим:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Служащие	1. Сложность и напряженность выполняемых работ	до 300
	2. За выполнение особо важных и сложных работ	до 300

2.3.8.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы младшему обслуживающему персоналу:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Младший обслуживающий персонал	1. Сложность и напряженность выполняемых работ.	до 300
	2. За выполнение особо важных и срочных работ, связанных с безопасной эксплуатацией здания школы	до 300

2.3.8.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим иные должности (профессии):

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Иные должности (профессии)	1. Сложность и напряженность выполняемых работ	до 300

Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников школы, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Конкретные размеры, периодичность и срок выплат устанавливаются приказом директора школы в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

2.3.8.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

2.3.8.2.1. Выплата за качество выполняемых работ педагогическим работникам:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (по должностям учитель, педагог дополнительного образования без учета недельной нагрузки)
Педагогические работники	1. Высокое качество подготовки, обеспечения и проведения всех видов образовательных занятий.	до 20

	2. Высокое качество организации образовательной деятельности ученических коллективов (классов).	до 20
	3. Высокое качество и результативность применения в образовательном процессе индивидуального обучения учащихся.	до 20
	4. Высокое качество оформления образовательной документации.	до 10
	5. Высокое качество и оперативность выполнения особо важных заданий администрации школы связанных с образовательным процессом.	до 10
	6. Высокое качество обучения учащихся на уровне классных коллективов (за месяц, четверть, полугодие, год) и сохранность контингента.	до 15
	7. Высокие показатели, характеризующие результативность образовательной работы с одаренными детьми.	до 15

2.3.8.2.2. Выплата за качество выполняемых работ служащим:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Служащие	1. Качественное выполнение работы в оптимально короткие сроки.	до 300
	2. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины.	до 200
	3. Качественное выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	до 200

2.3.8.2.3. Выплата за качество выполняемых работ младшему обслуживающему персоналу:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Младший обслуживающий персонал	1. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины.	до 200
	2. Качественное выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	до 300

2.3.8.2.4. Выплата за качество выполняемых работ работникам, занимающим иные должности (профессии):

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Иные должности (профессии)	1. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины.	до 100
	2. Качественное выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	до 100

	3. Эффективная работа по сохранности библиотечного фонда.	до 200
	4. Качественное и своевременное формирование фонда учебной литературы для реализации образовательных программ.	до 200

Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников школы, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Конкретные размеры, периодичность и срок выплат устанавливаются приказом директора школы в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

2.3.8.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в общеобразовательных организациях.

Стаж непрерывной работы работников в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 1
От 3 до 7 лет	до 3
От 7 до 10 лет	до 5
От 10 до 15 лет	до 7
От 15 до 25 лет	до 9
Свыше 25 лет	до 11

Конкретные размеры выплат устанавливаются приказом директора школы в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

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.

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

2.3.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по приказу директора школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива, в пределах средств на оплату труда работников школы, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.3.8.4.1. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты педагогическим работникам:

Критерии работников	Показатели деятельности
Педагогические работники	1. Высокие результаты государственной итоговой аттестации обучающихся, процедур независимой оценки качества образования.
	2. Высокие профессиональные показатели в образовательной деятельности.
	3. Ведение экспериментальной и инновационной работы в образовательном процессе в рамках базовой образовательной инновационной площадки.

	4. Высокие показатели, характеризующие результативность образовательной работы с отстающими обучающимися из неблагоприятных семей.
	5. Высокие показатели, характеризующие результативность образовательной работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.
	6. Подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов и других образовательных мероприятий разного уровня.
	7. Подготовка призеров олимпиад, соревнований, конкурсов и других образовательных мероприятий разного уровня.
	8. Высокая степень организации школьных и внешкольных образовательных мероприятий.
	9. Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, связанных с образовательной деятельностью
	10. Высокие результаты, связанные с личным участием в образовательных мероприятиях разного уровня.
	11. Выполнение особо важных и срочных работ, связанных с образовательным процессом.
	12. Своевременное и качественное выполнение образовательных работ в установленные графики и сроки.
	13. Высокая степень организации работы, связанной с текущими изменениями образовательного процесса.

2.3.8.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты служащим:

Критерии работников	Показатели деятельности
Служащие	1. Добросовестное и профессиональное исполнение своих обязанностей.
	2. По итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный год.
	3. Высокая степень организации работы, связанной с текущими изменениями в инженерном обслуживании.
	4. Качественное и своевременное техническое обеспечение образовательного процесса.

2.3.8.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты младшему обслуживающему персоналу:

Критерии работников	Показатели деятельности
Младший обслуживающий персонал	1. Постоянное соблюдение требований СанПиН, качественное содержание участка, закреплённой территории.
	2. Добросовестное и профессиональное выполнение своих обязанностей.
	3. Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения школы.
	4. Качественное и своевременное техническое обеспечение образовательного процесса.
	5. Высокая степень организации работы, связанной с текущими изменениями в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании.

	6. По итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный год.
--	---

2.3.8.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты работникам, занимающим иные должности (профессии):

Критерии работников	Показатели деятельности
Иные должности (профессии)	1. Высокая читательская активность обучающихся.
	2. Высокая степень организации школьных библиотечных образовательных мероприятий.
	3. Высокая результативность пропаганды новых библиотечных фондов.
	4. Содержание в образцовом порядке и пополнение библиотечного фонда.
	5. Высокая результативность индивидуальных и массовых образовательных работ с читателями.
	6. По итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный год.

Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед школой.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом конкретного работника, но не более 20 000 рублей в месяц.

2.3.8.5. Выплаты, предусмотренные подпунктами 2.3.8.1, 2.3.8.2, 2.3.8.4, устанавливаются приказом директора школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.4. Стимулирующие надбавки

Работникам школы устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

2.4.1. Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по приказу директора школы 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.

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

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

2.4.3. Стимулирующие надбавки, предусмотренные п. 2.4.1 и п. 2.4.2, устанавливаются, пропорционально выполняемому объему работ, за фактически отработанное время. Конкретный размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом директора школы в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.

2.5. Порядок установления Персонального повышающего коэффициента

2.5.1. 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, за фактически отработанное время.

2.5.2. Основания и максимальные размеры для установления персонального повышающего коэффициента.

Основания для установления персонального повышающего коэффициента	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента
1. Высокий уровень профессиональной подготовки	1,0
2. Высокий уровень сложности выполняемой работы	2,0
3. Высокий уровень важности выполняемой работы для осуществления уставной деятельности учреждения	2,0
4. Большая степень самостоятельности при выполнении поставленных задач (при возникновении трудностей в ходе выполнения работы работник самостоятельно их преодолевает в рамках, имеющихся у него полномочий)	2,0
5. Большая степень ответственности при выполнении поставленных задач	2,0
6. Инициативность и заинтересованность в конечном результате работы	1,0

2.5.3. 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 директором школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

Общий размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не устанавливается директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру.

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

3. Условия оплаты труда директора школы, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

3.1. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера

3.1.1. Порядок оплаты труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера определяет механизм формирования заработной платы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера.

3.1.2. Заработная плата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.3. Размер оклада, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера директора школы определяются уполномоченным органом.

3.1.4. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам директора школы, его заместителям, главного бухгалтера.

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

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

3.1.7. Объем часов преподавательской работы заместителей директора школы определяется директором школы по согласованию с уполномоченным органом на один учебный год или полугодие. Предельный объем учебной нагрузки устанавливается в размере, не превышающем 9 часов в неделю.

3.1.8. Дополнительная оплата труда директора школы, его заместителям, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

3.1.9. Оплата труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера производится за счет средств, предусмотренных на эти цели образовательной организацией.

3.1.10. Квалификационные характеристики директора школы 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 главного бухгалтера утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

3.1.11. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном действующем законодательстве порядке.

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

Основной персонал школы - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом школы целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал школы - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники,

выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности школы.

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

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

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

3.2. Порядок установления должностного оклада

3.2.1. Должностной оклад директора школы устанавливается трудовым договором, заключенным между директором школы и администрацией города Кирова.

Должностной оклад определяется комиссией, созданной при уполномоченном органе, в зависимости от средней заработной платы работников образовательной организации, количества обучающихся, количества групп воспитанников в школе и количества зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность, переданных школе в оперативное управление.

В случае индексации заработной платы работников школы в соответствии с постановлением администрации города Кирова, индексация должностных окладов директора школы осуществляется в размерах и в сроки, предусмотренные для работников школы.

Должностной оклад директора школы может пересматриваться не чаще одного раза в год в случае увеличения (уменьшения) объема выполняемых школой услуг, функций по инициативе уполномоченного органа, в ведении которого находятся школа, и/или экономического управления администрации города Кирова.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей и главного бухгалтера школы и среднемесячной заработной платы работников школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей и главного бухгалтера школы и среднемесячной заработной платы работников школы определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников школы. 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».

3.2.3. Должностной оклад заместителей директора школы и главного бухгалтера школы устанавливаются трудовым договором, заключенным между работниками и директором школы.

В случае индексации заработной платы работников школы в соответствии с постановлением администрации города Кирова, индексация должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера школы осуществляется в размерах и в сроки, предусмотренные для работников школы.

Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера школы может пересматриваться не чаще одного раза в год в случае увеличения (уменьшения) объема выполняемых школой услуг и функций по инициативе директора школы.

3.2.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются приказом директора школы на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

3.2.5. Увеличение заработной платы директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым пункта 3.2.1 подраздела 3.2 и абзацем третьим пункта 3.2.3 подраздела 3.2 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 школе на календарный год.

3.3. Выплаты компенсационного характера

3.3.1. Выплаты компенсационного характера для директора школы, его заместителей и главного бухгалтера школы 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.

Выплаты компенсационного характера определяются путем умножения размера должностного оклада на размер выплаты в процентах от должностного оклада.

3.3.2. Для директора школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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», постановление 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».

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

Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются директору при наличии в школе классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированной основной общеобразовательной

программе. Размер выплаты определяется в зависимости от доли таких классов в общем количестве классов в школе в следующем размере:

Доля в общем количестве классов в школе	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
От 10 до 15%	1
От 16 до 25%	2
От 26 до 35%	3
От 36 до 45%	4
От 46 до 55%	5
От 56 до 65%	6
От 66 до 75%	7
От 76 до 85%	8
От 86 до 95%	9

3.3.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру школы приказом директора школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

Минимальный размер выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается директором школы 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 директора школы, главный бухгалтер предупреждаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются 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», постановление 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».

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

3.3.3.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается заместителям директора, главному бухгалтеру при совмещении ими 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 и иными особыми условиями труда и иными особыми условиями труда (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), проверку тетрадей, наличие квалификационной категории, наград, ученой степени, стажа непрерывной работы).

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

3.3.3.3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится заместителям директора и главному бухгалтеру школы 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 директора и главному бухгалтеру школы 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 директора и главного бухгалтера школы, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

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

3.4 Выплаты стимулирующего характера

3.4.1. Директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат 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 директору, его заместителям, главному бухгалтеру школы устанавливаются настоящим Положением.

Установление иных выплат стимулирующего характера в отношении директора школы, его заместителей, главного бухгалтера не допускается.

3.4.2. Выплаты стимулирующего характера директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от достижения ими измеряемых целевых показателей эффективности работы.

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

3.4.3. Целевые показатели эффективности выплат работы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера дифференцируются по видам стимулирующих выплат.

3.4.4. Директору школы 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 3.4.10.9 настоящего Положения.

3.4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директора школы устанавливаются:

3.4.5.1. В зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности осуществляется по итогам работы за отчетное полугодие (с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря) (Приложение № 1).

3.4.5.2. При переводе директора школы на должность директора другой образовательной организации, в течение текущего полугодия ранее установленная стимулирующая выплата сохраняется в установленном размере. Для впервые принимаемого на работу в течение текущего полугодия директора школы выплата до завершения текущего полугодия устанавливается без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности по решению руководителя уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в размере, не превышающем 20 % от должностного оклада.

3.4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру школы устанавливаются приказом директора по согласованию с председателем совета трудового коллектива:

3.4.6.1. В зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы, утвержденных постановлением администрации города Кирова,

сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 30 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности осуществляется по итогам работы за отчетное полугодие (с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря) (Приложение № 2).

3.4.6.2. Вновь принимаемому на работу в течение текущего полугодия заместителю директора или главному бухгалтеру стимулирующая выплата может устанавливаться без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности по решению директора школы в размере, не превышающем 20 % от должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения текущего периода.

3.4.7. Выплаты за качество выполняемых работ директору, его заместителям и главному бухгалтеру школы устанавливаются:

3.4.7.1. При выполнении целевых показателей качества работы соответствующей категории работников, утвержденных постановлением администрации города Кирова, сроком на полгода и выплачиваются ежемесячно. Максимальный размер выплат составляет 20 процентов должностного оклада. Оценка исполнения целевых показателей качества деятельности осуществляется по итогам работы за отчетное полугодие (с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря) (Приложения № 1,2,3).

Указанные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру школы устанавливаются по приказу директора школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива.

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

Вновь принимаемому на работу в течение текущего периода заместителю директора или главному бухгалтеру стимулирующая выплата может устанавливаться без оценки исполнения целевых показателей качества по решению директора школы в размере, не превышающем 15 % от должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения текущего периода.

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

За наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (в том числе ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственных наград СССР по основному профилю профессиональной деятельности) – 5 процентов от должностного оклада.

За ученую степень кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада.

За ученую степень доктора наук - 15 процентов от должностного оклада.

Выплаты производятся со дня присвоения отраслевой награды, государственной награды, ученой степени руководителю образовательной организации в соответствии с приказом уполномоченного органа, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в

соответствии с приказом руководителя образовательной организации. При наличии нескольких оснований выплаты производятся по одному более значимому основанию.

3.4.7.3. При предоставлении школе дополнительного финансирования за счет средств грантов, в том числе в форме субсидий (далее - гранты), предоставляемых на конкурсной основе, директору школы, заместителям директора 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 директора школы, заместителей директора в осуществлении, обеспечении или организации выполнения работ, предусмотренных соглашением, максимальный размер - 25 процентов от должностного оклада в рамках одного соглашения.

Директору школы дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Заместителям директора школы дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива.

3.4.7.4. Директору школы за выполнение квоты по приему на работу инвалидов, если численность работников школы превышает 100 человек. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной при соблюдении условий, установленных постановлением Правительства Кировской области. Размер выплаты составляет 2 % от должностного оклада.

Выплата устанавливается сроком на полгода и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

Решение о выплате принимается в виде приказа руководителя уполномоченного органа не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Основанием для принятия решения является предложение комиссии, созданной при уполномоченном органе, сформированное по результатам отчета директора школы о выполнении квоты по приему на работу инвалидов, представленного в уполномоченный орган в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Если по результатам государственного контроля за соблюдением школой, которой установлена квота для приема на работу инвалидов, обязательных требований законодательства в области занятости населения и квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов выявлены нарушения, стимулирующая выплата за выполнение квоты по приему на работу инвалидов не выплачивается с месяца выявления нарушения до конца отчетного периода.

3.4.8. Решение о стимулирующих выплатах директору школы, указанных в пунктах 3.4.5.1 и 3.4.7.1 настоящего Положения, принимается на основании отчета директора школы,

представленного в уполномоченный орган до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора и главному бухгалтеру школы, указанных в пунктах 3.4.6.1 и 3.4.7.1, принимается директором школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива на основании отчета заместителей директора и главного бухгалтера школы, представленного директору школы не позднее 15 числа месяца следующего за отчетным периодом.

3.4.9. Выплата за выслугу лет устанавливается директору школы, 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.

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

Если у директора школы, 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 школе, то выплаты в новом размере производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в школе.

3.4.10. Премияльные выплаты по итогам работы директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру школы:

- 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.

3.4.10.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается директору школы за организацию, проведение и результативное участие в социально значимых мероприятиях городского, регионального и российского уровня.

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

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

3.4.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (месяц) выплачивается заместителям директора школы за участие в организации и проведении социально значимых мероприятий образовательной организации, 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.

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

3.4.10.4. 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		
	Директор	Заместитель директора школы	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 школой и утверждается ее директором. 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 директора и главному бухгалтеру выплачивается при условии их участия в организации оказания платных услуг школы.

Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается директору школы, 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.

3.4.10.5. Предельные размеры премии по итогам работы за отчетный год для директора школы, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются настоящим Положением.

3.4.10.6. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для директора школы не может превышать 10 процентов от заработной платы директора школы 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 директору школы предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента школы за отчетный год и 50 процентов – за выполнение муниципального задания и других показателей эффективности школы. 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 школой составляют 120 и более баллов либо выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг школой	10

3.4.10.7. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для заместителей директора школы не может превышать 200 процентов должностного оклада.

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год заместителям директора школы предусматривается 50 процентов за выполнение муниципального задания и 50 процентов при условии отсутствия штрафных санкций на школу в отчетном периоде по направлению деятельности, курируемому заместителем директора.

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

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год главному бухгалтеру школы предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента школы за отчетный год и 50 процентов при отсутствии штрафов и предписаний на школу по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности школы 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 школы в отчетном периоде:	
Отсутствуют штрафы и предписания	50
Отсутствуют штрафы	25

3.4.10.9. Расчет размера премии по итогам работы за отчетный год для директора школы осуществляется школой по согласованию с уполномоченным органом и

муниципальным казенным учреждением «Центр ресурсного обеспечения муниципальных образовательных учреждений города Кирова», заместителем главы администрации города, курирующим школу, в следующем порядке:

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

Расчет размера премии по итогам работы директора школы за отчетный год подлежит согласованию в срок до 01 апреля года, следующего за отчетным, с уполномоченным органом, муниципальным казенным учреждением «Центр ресурсного обеспечения муниципальных образовательных учреждений города Кирова», заместителем главы администрации города, курирующим школу.

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

3.4.10.10. Расчет размеров премии по итогам работы за отчетный год для заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется школой и утверждается приказом директора школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива.

3.4.10.11 Премия по итогам работы за отчетный год может выплачиваться за фактически отработанное время директору школы, 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.

3.4.10.12. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд может выплачиваться директору, его заместителям и главному бухгалтеру школы 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 директору школы является приказ руководителя уполномоченного органа. Основанием для выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру школы является приказ директора школы.

3.4.11. Стимулирующие выплаты директору школы снижаются или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа руководителя уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в следующих случаях:

3.4.11.1. 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 образовательных организаций за отчетный период: одно нарушение, на сумму, не превышающую 50 000 руб.;	10
два и более нарушения в сумме, не превышающей 50 000 руб.;	20
одно нарушение, на сумму свыше 50 000 руб., но не более 100 000 руб.;	20
два и более нарушения в сумме свыше 50 000 руб., но не более 100 000 руб.;	30
наличие нарушений на сумму, превышающую 100 000 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 школой имущества, за исключением случаев утраты	50

имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	
Нарушения установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований (далее - требования) к качеству оказываемых школой услуг, выполняемых работ, функций, выявленные в ходе контрольных мероприятий, проводимых структурными подразделениями администрации города Кирова: одно нарушение одного требования; единичные нарушения нескольких требований; два и более нарушения одного требования; множественные нарушения нескольких требований	10 20 20 50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования и зданий, закрепленных за школой	50

3.4.11.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное предоставление бухгалтерской, статистической или иной отчетности	50
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы	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

3.4.11.3. Премия по итогам работы за год директору школы 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 школе в течение отчетного года	10
Наличие просроченной задолженности по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года	100

Премия по итогам работы за год директору школы не выплачивается в случае непредставления в установленные сроки расчета размера премии, предусмотренного пунктом 3.4.10.9 настоящего Положения

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

3.4.12.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

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

эксплуатации оборудования	
---------------------------	--

3.4.12.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы, по вопросам, курируемым заместителем директора	от 10 до 50
Несвоевременное или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, нарушений 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

3.4.12.3. Премия по итогам работы за год заместителю директора школы за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Применение административных взысканий к школе в течение отчетного года по вопросам, курируемым заместителем директора	50

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

3.4.13.1. 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 школы за отчетный период	50
Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного за школой имущества, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования	10

3.4.13.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное предоставление 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

3.4.13.3. Премия по итогам работы за год главному бухгалтеру школы 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 школе в части нарушений финансовых вопросов в течение отчетного года	50

3.4.14. Выплаты стимулирующего характера директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются за счет средств, предусмотренных школой 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 директору школы. Директор школы вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру.

3.4.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах. Если стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах, то размеры выплат определяются путем умножения размера должностного оклада работника на размер выплаты в процентах от должностного оклада.

3.4.16. Выплаты стимулирующего характера не образуют новой должностной оклад и устанавливаются за фактически отработанное время.

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

3.5.1. Директору, его заместителям и главному бухгалтеру школы устанавливаются социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, в виде единовременной материальной помощи (далее – материальная помощь), выплачиваемой в пределах средств фонда оплаты труда школы, 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.

3.5.2. Решение о выплате материальной помощи директору школы и ее размере принимается уполномоченным органом в форме приказа на основании письменного заявления директора школы и подтверждающих документов о наличии средств для выплаты материальной помощи.

3.5.3. Решение о выплате материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру школы и ее размере принимается директором школы в соответствии с коллективным договором на основании письменного заявления заместителей директора и главного бухгалтера школы при условии наличия экономии по фонду оплаты труда, с

приложением документов, подтверждающих наступления события, при котором возможно оказание материальной помощи.

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

4. Другие вопросы оплаты труда

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

Штатное расписание школы включает должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

4.3. 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 работниками, занимающими штатные должности (за исключением директора и его заместителей), 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 2.2.9.1 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).

4.4 Нормируемая часть рабочего времени работников, для которых установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в

установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка школы.

4.5. 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.

4.6. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.3 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.

4.7. 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).

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

4.9. 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.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. В случае привлечения работников школы к работе по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (единый государственный экзамен, основной государственный экзамен, государственный выпускной экзамен) оплата работы по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации осуществляется в соответствии с порядком и нормативами, установленными постановлением Правительства Кировской области и иными нормативными актами, регламентирующими оплату труда работников школы при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации.

4.16. 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.

4.17. Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2019.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Наличие функционирующей системы государственно-общественного управления	3
1.2.	Наличие в школе сайта, размещение и своевременное обновление на нем полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	3
1.3.	Исполнение кассовых расходов в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в первом полугодии: не менее 45% менее 45% до 40% менее 40% за 12 месяцев: не менее 100% менее 100% до 95% менее 95%	2 1 0 2 1 0
1.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	3
1.5.	Укомплектованность школы	3
1.6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80% и более менее 80% до 60% менее 60%	3 2 0
1.7.	Развитие социального партнерства в школе	2
1.8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности школы: 130 баллов и более от 120 баллов (включительно) до 130 баллов от 100 баллов (включительно) до 120 баллов менее 100 баллов	3 2 1 0
1.9.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.10.	Охват учащихся горячим питанием – не менее 93%	3
1.11.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	3
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Сохранение уровня среднемесячной заработной платы	5

	педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	
2.2.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках	5
2.3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
2.4.	Отсутствие объективных жалоб, обращений со стороны населения	5
	Итого	20

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
1.	Заместитель директора по воспитательной работе, учебно-воспитательной работе	
1.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.1.	Отсутствие обучающихся, не получивших документ об образовании	6
1.1.2.	Доля учащихся, принявших участие в олимпиадах, интеллектуальных, творческих конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях: 40 % и более 30 % и более, но менее 40 % 20 % и более, но менее 30 % 10 % и более, но менее 20 % менее 10 %	6 4 3 1 0
1.1.3.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.1.4.	Занятость учащихся в кружках и секциях: 50 % и более 40 % и более, но менее 50 % 30 % и более, но менее 40 % 20 % и более, но менее 30 % менее 20 %	6 4 3 1 0
1.1.5.	Наличие разработанных под руководством заместителя директора школы адаптированных образовательных программ начального общего образования для детей с ограниченными возможностями здоровья	5
1.1.6.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в образовательной организации	5
	Итого	30
1.2.	Показатели качества выполняемых работ	
1.2.1.	Выполнения плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках по вопросам, курируемым заместителем директора школы, либо отсутствие таких нарушений в отчетном периоде	4
1.2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
1.2.3.	Отсутствие замечаний по исполненным документам (поручений)	4
1.2.4.	Количество правонарушений и преступлений среди учащихся за отчетный период:	

	0	5
	снижено по сравнению с предшествующим отчетным периодом	4
	не изменилось	2
1.2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, курируемым заместителем директора школы, поступивших в вышестоящие организации, учредителю	2
	Итого	20
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	
2.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.1.	Своевременный контроль и принятие мер по соблюдению пожарной безопасности	9
2.1.2.	Своевременное принятие мер по сохранению оптимальных условий труда работников	3
2.1.3.	Проведение мер и мероприятий по обеспечению безопасности учащихся на территории школы	9
2.1.4.	Проведение мер и мероприятий антитеррористической направленности	9
	Итого	30
2.2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.2.1.	Отсутствие случаев производственного травматизма среди работников школы	6
2.2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	6
2.2.3.	Выполнения плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках по вопросам, курируемым заместителем директора школы, либо отсутствие таких нарушений в отчетном периоде	6
2.2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, курируемым заместителем директора, поступивших в вышестоящие организации, учредителю	2
	Итого	20

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Исполнение кассовых расходов в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в первом полугодии: не менее 45% менее 45% до 40% менее 40% за 12 месяцев: не менее 100% менее 100% до 95% менее 95%	7 3 0 7 3 0
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	7
1.3.	Своевременное и качественное представление налоговой отчетности в ТУ ИФНС России по Кировской области	8
1.4.	Соблюдение сроков и порядка представления оперативной отчетности в уполномоченный орган	8
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках финансово-хозяйственной деятельности организации	15
2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
	Итого	20

Отчет
директора школы
о выполнении квоты по приему на работу инвалидов
за ___ полугодие 20__ г.

Наименование образовательной организации _____

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Значение
1.	Среднесписочная численность работников за отчетный период	человек	
2.	Квота, установленная постановлением Правительства Кировской области	%	
3.	Среднесписочная численность работников за отчетный период, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда	человек	
4.	Минимальное количество рабочих мест, которые работодатель обязаны создать или выделить в счет установленной квоты	единиц	
5.	Выделено или создано рабочих мест в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов	единиц	
6.	Из них занято инвалидами	единиц	
7.	Количество рабочих мест, занятых инвалидами в соответствии с заключенными соглашениями об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов с общественными объединениями инвалидов, образованными ими организациями, заключившими в установленном порядке гражданско-правовые договоры на выполнение работ, оказание услуг с работодателем	единиц	
8.	Количество свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных, выделенных или зарезервированных в счет квоты для приема на работу инвалидов, информация о наличии которых представлена в кировские областные государственные казенные учреждения центры занятости населения по месту нахождения работодателя	единиц	

Приложения: копии документов, подтверждающих информацию, отраженную в п. 6, 7, 8 отчета.

Директор

(_____).

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 23 (двадцать три) листа

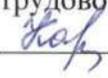
Директор

Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудового коллектива
 С.Е. Каргапольцева

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
 А.Д. Петрицкий

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова
 Е.В. Чураков

Приказ № 54 (о.д.) от 21.02.2020

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

Киров
2020

На основании постановления администрации города Кирова от 05.02.2020 № 236-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу подпункта 3.4.10.6 изложить в следующей редакции:

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 школой составляют: 85 и более баллов для директора школы, либо выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг школой	10

2. В таблицу «Целевые показатели эффективности и результативности работы директора школы» приложения № 1 к Положению внести изменение, изложив строку 1.8 раздела 1 «Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы» в следующей редакции:

1.8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности школы:	
	90 баллов и более	3
	от 85 баллов (включительно) до 90 баллов	2
	от 80 баллов (включительно) до 85 баллов	1
	менее 80 баллов	0

3. Настоящие изменения распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 07.02.2020.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова



СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
_____ А.Л. Петрицкий

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудового коллектива
_____ Л.В. Бузмакова

УТВЕРЖДАЮ



Директор МБОУ СОШ с
УИОИ № 60 города Кирова
_____ Е.В. Чураков

Приказ № 288 (о.д.) от 18.06.2020

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

Киров
2020

На основании постановления администрации города Кирова от 10.06.2020 № 1256-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Подпункт 3.4.6.2 пункта 3.4.6 подраздела 3.4 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«3.4.6.2. Вновь принимаемому на работу в течение текущего полугодия заместителю директора или главному бухгалтеру стимулирующая выплата может устанавливаться без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности по решению директора школы в размере, не превышающем 20% от должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения отчетного периода следующего за полугодием, в котором принят на работу заместитель директора или главный бухгалтер».

2. Абзац 4 подпункта 3.4.7.1 пункта 3.4.7 подраздела 3.4. раздела 3 изложить в следующей редакции:

«Вновь принимаемому на работу в течение текущего периода заместителю директора или главному бухгалтеру стимулирующая выплата может устанавливаться без оценки исполнения целевых показателей качества по решению директора школы в размере, не превышающем 15% от должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения отчетного периода, следующего за полугодием, в котором принят на работу заместитель директора или главный бухгалтер».

3. Таблицу подпункта 3.4.11.3 пункта 3.4.11 подраздела 3.4 раздела 3 изложить в следующей редакции:

Виды нарушений	Процент снижения
Возникновение в течение отчетного периода случая(ев) образования просроченной задолженности по заработной плате	100
Применение административных взысканий к школе 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

4. Таблицу подпункта 3.4.12.3 пункта 3.4.12 подраздела 3.4 раздела 3 изложить в следующей редакции:

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

5. Таблицу подпункта 3.4.13.3 пункта 3.4.13 подраздела 3.4 раздела 3 изложить в следующей редакции:

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 школе в части нарушений финансовых вопросов в течение отчетного года	50
Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	100

6. Приложение № 1 «Целевые показатели эффективности и результативности работы директора школы» к Положению изложить в новой редакции. Прилагается.

7. Настоящие изменения вступают в силу с 01.07.2020.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты,
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выпл за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Наличие функционирующей системы государственно-общественного управления	3
1.2.	Наличие в школе сайта, размещение и своевременное обновление на нем полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	3
1.3.	Исполнение кассовых расходов: в первом полугодии: не менее 45% менее 45% до 40% менее 40% за 12 месяцев: не менее 100% менее 100% до 95% менее 95%	2 1 0 2 1 0
1.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	3
1.5.	Укомплектованность школы кадрами	3
1.6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80% и более менее 80% до 60% менее 60% или Доля педагогических работников моложе 30 лет*: 30% и более менее 30% до 20% менее 20% *Критерий применяется, если доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории, менее 60%	3 2 0 3 2 0
1.7.	Развитие социального партнерства в сфере труда	2

1.8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности школы: 90 баллов и более от 85 баллов (включительно) до 90 баллов от 80 баллов (включительно) до 85 баллов менее 80 баллов	3 2 1 0
1.9.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.10.	Охват учащихся горячим питанием - не менее 93%	3
1.11.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	3
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Сохранение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	5
2.2.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках	5
2.3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
2.4.	Отсутствие объективных жалоб, обращений со стороны населения	5
	Итого	20

В строке 1.3 под кассовыми расходами понимаются кассовые расходы в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

3 (три)

листа(ов)

Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
_____ А.Л. Петрицкий



СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива
_____ Л.В. Бузмакова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова
_____ Е.В. Чураков



Приказ № 365 (о.д.) от 03.08.2020

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

Киров
2020

На основании постановления администрации города Кирова от 17.07.2020 № 1560-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу подпункта 2.2.9.2 пункта 2.2.9 подраздела 2.2 раздела 2 изложить в следующей редакции:

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
Заведование кабинетом	до 15	
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15	
Проверка тетрадей:		
<ul style="list-style-type: none"> • учителям начальных классов 	до 15	
<ul style="list-style-type: none"> • учителям русского языка и литературы, родного языка и родной литературы 	до 15	
<ul style="list-style-type: none"> • учителям математики, алгебры, геометрии, второго иностранного языка 	до 10	
<ul style="list-style-type: none"> • учителям иностранного языка, физики, химии, астрономии, географии, биологии, изобразительного искусства, искусства (МХК), информатики 	до 5	
<ul style="list-style-type: none"> • учителям истории, истории России, всеобщей истории, обществознания, ОБЖ, музыки, основ духовно-нравственной культуры народов России, технология, регионоведение 	до 3	

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

2. Настоящие изменения вступают в силу с 01.09.2020.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

2 (два) лист(ов)

Директор

Е.В. Чураков



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова**

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова

А.Л. Петрицкий



СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудового коллектива

Л.В. Бузмакова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОЦ № 60 города Кирова

Е.В. Чураков



Приказ № 610 (о.д.) от 27.10.2020

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

Киров
2020

На основании постановления администрации города Кирова от 26.10.2020 № 2346-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу пункта 2.1.6 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: I квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • лаборант, • секретарь руководителя; II квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • заведующий хозяйством; 	3971 рублей
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»: I квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • инженер по охране труда и технике безопасности; IV квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • ведущий бухгалтер, • ведущий инженер-программист, • ведущий юристконсульт 	4254 рублей

2. Таблицу пункта 2.1.7 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»: I квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • гардеробщик, • дворник, • кладовщик, • сторож (вахтер), • уборщик служебных помещений, • рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 	3686 рублей
--	-------------

3. Таблицу пункта 2.1.8 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь (библиограф)	5878 рублей

4. Пункт 2.5.3 подраздела 2.5 раздела 2 дополнить абзацем следующего содержания:
 «При установлении персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам, персональный повышающий коэффициент исчисляется от установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от учебной нагрузки.».

5. Настоящие Изменения в Положении распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2020.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

2 (два) листа(ов)

Директор Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
А.Т. Петрицкий



СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудового коллектива
 Л.В. Бузмакова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова
Е.В. Чураков



Приказ № 708 (о.д.) от 26.11.2020

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

Киров
2020

На основании постановления администрации города Кирова от 17.11.2020 № 2518-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Пункт 3.2.1 подраздела 3.2 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«3.2.1. Должностной оклад директора школы устанавливается трудовым договором, заключаемым между директором школы и работодателем на основании муниципального правового акта уполномоченного органа.

Должностной оклад устанавливается в зависимости от показателей деятельности школы: средней заработной платы работников школы, количества обучающихся в школе, количества зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность, переданных школе в оперативное управление.

В случае индексации заработной платы работников школы в соответствии с постановлением администрации города Кирова, индексация должностного оклада директора школы осуществляется по предложению уполномоченного органа в размерах и в сроки, предусмотренные для работников школы.

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

Решение об установлении и изменении размера должностного оклада директора школы 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.»

2. Подпункт 3.4.7.2 пункта 3.4.7 подраздела 3.4. раздела 3 изложить в следующей редакции:

«Выплата за наличие ученой степени, государственной или ведомственной награды устанавливается за наличие:

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

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) – 5 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук – 10 процентов от должностного оклада;

ученой степени доктора наук – 15 процентов от должностного оклада.

Выплата производится со дня присвоения ведомственной награды, государственной награды, ученой степени директору школы в соответствии с приказом уполномоченного органа, заместителю директора школы, главному бухгалтеру в соответствии с приказом директора школы.

При наличии нескольких оснований выплата производится по одному более значимому основанию.»

3. Настоящие Изменения в Положении распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 21.11.2020.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

2 (два)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
_____ А.Л. Петрицкий

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива,
член профсоюзного
комитета

_____ М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова
_____ Е.В. Чураков

Приказ № 75 (о.д.) от 17.02.2021

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

Киров
2021

На основании постановления администрации города Кирова от 12.02.2021 № 224-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу подпункта 3.4.10.6 изложить в следующей редакции:

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 школой составляют 85 и более баллов либо в отчетном периоде выполнен план по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг школой	10

2. Абзац 2 подпункта 3.4.10.7 изложить в следующей редакции:

«От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год заместителям директора школы предусматривается 50 процентов за выполнение муниципального задания в объеме 98% и более и 50 процентов при условии отсутствия штрафных санкций на школу в отчетном периоде по направлению деятельности, курируемому заместителем директора школы.».

3. Приложение № 1 «Целевые показатели эффективности и результативности работы директора школы» к Положению изложить в новой редакции. Прилагается.

4. Приложение № 3 «Целевые показатели эффективности и результативности работы главного бухгалтера организации» к Положению изложить в новой редакции. Прилагается.

5. Настоящие изменения вступают в силу с 20.02.2021 года.

1.7.	Развитие социального партнерства в сфере труда	2
1.8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности школы: 90 баллов и более от 85 баллов (включительно) до 90 баллов от 80 баллов (включительно) до 85 баллов менее 80 баллов	3 2 1 0
1.9.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.10.	Охват учащихся горячим питанием – не менее 93%	3
1.11.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	3
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Сохранение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	5
2.2.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках	5
2.3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
2.4.	Отсутствие объективных жалоб, обращений со стороны населения	5
	Итого	20

В строке 1.3 под кассовыми расходами понимаются кассовые расходы в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты, %
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Исполнение кассовых расходов в первом полугодии: не менее 45% менее 45% до 40% менее 40% за 12 месяцев: не менее 98% менее 98% до 95% менее 95%	7 3 0 7 3 0
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	7
1.3.	Своевременное и качественное представление налоговой отчетности в ТУ ИФНС России по Кировской области	8
1.4.	Соблюдение сроков и порядка представления оперативной отчетности в уполномоченный орган	8
	Итого	30
2	Показатели качества выполняемых работ	
2.1	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках финансово-хозяйственной деятельности организации	15
2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
	Итого	20

В строке 1.1 под кассовыми расходами понимаются кассовые расходы в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

5 (пять)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
А.И. Петрицкий

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива,
член профсоюзного
комитета

 М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова
Е.В. Чураков

Приказ № 669 (о.д.) от 28.10.2021

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова от 27.10.2021 № 2409-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п», постановления администрации города Кирова от 27.10.2021 № 2411-п «О внесении изменения в постановление администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу пункта 2.1.6 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лаборант, • секретарь руководителя; <p><i>II квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • заведующий хозяйством; 	4230 рублей
<p>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • инженер по охране труда и технике безопасности; <p><i>IV квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ведущий бухгалтер, • ведущий инженер-программист, • ведущий юрист-консульт 	4531 рублей

2. Таблицу пункта 2.1.7 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • гардеробщик, • дворник, • кладовщик, • сторож (вахтер), • уборщик служебных помещений, • рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 	3926 рублей
--	-------------

3. Таблицу пункта 2.1.8 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:</p>	
Библиотекарь (библиограф)	6261 рублей

4. Пункт 3.2.1 подраздела 3.2 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«3.2.1. Должностной оклад директора школы устанавливается трудовым договором, заключаемым между директором школы и работодателем на основании муниципального правового акта уполномоченного органа.

Должностной оклад устанавливается в зависимости от показателей деятельности школы: средней заработной платы работников школы, количества обучающихся в школе, количества зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность, переданных школе в оперативное управление.

В случае индексации заработной платы работников школы в соответствии с

постановлением администрации города Кирова индексация должностного оклада директора школы осуществляется в размерах и в сроки, предусмотренные для работников школы с учетом соблюдения условий, указанных в пункте 3.2.2 настоящего Положения. При индексации размера должностного оклада округление осуществляется до полного рубля в сторону увеличения.

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

Решение об установлении и изменении в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта размера должностного оклада директора школы 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.».

5. Изменения в Положение, указанные в пунктах 1, 2, 3 распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2021.

6. Изменение в Положение, указанное в пункте 4 вступает в силу с даты утверждения настоящих изменений.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

3 (три)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
А.Л. Петрицкий

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова
Е.В. Чураков

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива,
член профсоюзного
комитета

 М.В. Земцова



Приказ № 676 (о.д.) от 29.10.2021

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова от 18.10.2021 № 2337-п «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова»

1. Раздел 3 «Условия оплаты труда директора школы, заместителей руководителя и главного бухгалтера» изложить в следующей редакции:

3.1. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера

3.1.1. Порядок оплаты труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера школы определяет механизм формирования заработной платы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера школы.

3.1.2. Заработная плата директора школы, его заместителей, главного бухгалтера школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.3. Размер оклада, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера директора школы определяется уполномоченным органом.

3.1.4. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам директора школы, его заместителей, главного бухгалтера.

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

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

3.1.7. Объем часов преподавательской работы заместителей директора школы определяется директором школы по согласованию с уполномоченным органом и не может превышать 9 часов в неделю.

3.1.8. Дополнительная оплата труда директора школы, его заместителей, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

3.1.9. Оплата труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера производится за счет средств, предусмотренных на эти цели школой.

3.1.10. Квалификационные характеристики директора школы 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».

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

3.1.12. 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 школы - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом школы целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

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

Вспомогательный персонал - работники, создающие условия для оказания услуг

(выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом школы целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

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

3.2. Порядок установления должностного оклада

3.2.1. Должностной оклад директора школы устанавливается трудовым договором, заключаемым между директором школы и работодателем на основании муниципального правового акта уполномоченного органа.

Должностной оклад устанавливается в зависимости от показателей деятельности школы: средней заработной платы работников школы, количества обучающихся в школе, количества зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность, переданных школе в оперативное управление.

В случае индексации заработной платы работников организаций в соответствии с постановлением администрации города Кирова индексация должностного оклада директора школы осуществляется в размерах и в сроки, предусмотренные для работников школы с учетом соблюдения условий, указанных в пункте 3.2.2 настоящего Положения. При индексации размера должностного оклада округление осуществляется до полного рубля в сторону увеличения.

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

Решение об установлении и изменении в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта размера должностного оклада директора школы 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.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера школы и среднемесячной заработной платы работников школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера школы и среднемесячной заработной платы работников школы определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников школы. 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».

3.2.3. Размеры должностных окладов заместителей директора школы и главного бухгалтера школы устанавливаются директором школы на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

3.2.4. Увеличение заработной платы директора школы, его заместителей и главного бухгалтера школы по основаниям, предусмотренным абзацем четвертым пункта 3.2.1

настоящего Положения, не влечет за собой увеличения средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование фонда оплаты труда, и осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного уполномоченным органом школе на календарный год.

3.3. Выплаты компенсационного характера

3.3.1. Выплаты компенсационного характера директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру школы 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.

3.3.2. Для директора школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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 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».

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

Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются директору школы при наличии в школе классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированной основной общеобразовательной программе. Размер выплаты определяется в зависимости от доли таких классов в общем количестве классов в школе в следующем размере:

Доля в общем количестве классов или групп 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

3.3.3. Заместителям директора школы, главному бухгалтеру школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

Минимальный размер выплаты заместителям директора школы, главному бухгалтеру занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается директором школы 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 специально

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 директора школы, главный бухгалтер предупреждаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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».

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

3.3.3.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается заместителям директора школы, главному бухгалтеру при совмещении ими 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 процентов 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 (педагогическая работа в коррекционном классе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

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

стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории, наград, ученой степени;

выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы.

3.3.3.3.2. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается заместителям директора школы, главному бухгалтеру в случае возложения на них 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 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) временно отсутствующего работника.

3.3.3.3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится заместителям директора школы, 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 директора школы, 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 директора школы, 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.

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

3.4. Выплаты стимулирующего характера

3.4.1. Директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру школы 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 директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру школы устанавливаются настоящим Положением.

Установление иных выплат стимулирующего характера в отношении директора школы, его заместителей, главного бухгалтера школы не допускается.

3.4.2. Выплаты стимулирующего характера директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от достижения ими измеряемых целевых показателей эффективности работы.

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

3.4.3. Целевые показатели эффективности выплат работы директору школы, его заместителей, главного бухгалтера школы дифференцируются по видам стимулирующих выплат.

3.4.4. Директору школы выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Приказ о выплате премий по итогам работы за отчетный год оформляется при наличии согласований, предусмотренных пунктом 3.4.10.9 настоящего Положения.

3.4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директору школы устанавливаются:

3.4.5.1. 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 (Приложение № 1).

3.4.5.2. При переводе директора школы на должность директора 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 директора школы 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.

3.4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора школы, главному бухгалтеру школы устанавливаются:

3.4.6.1. 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 № 2, 3).

3.4.6.2. Вновь принимаемому на работу в течение текущего календарного года заместителю директора школы или главному бухгалтеру стимулирующая выплата может устанавливаться без оценки исполнения целевых показателей эффективности и результативности по решению директора школы в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения текущего календарного года.

3.4.7. Выплаты за качество выполняемых работ директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру школы устанавливаются:

3.4.7.1. 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 директора школы на должность директора 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 директора школы 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.

Вновь принимаемому на работу в течение календарного года заместителю директора школы или главному бухгалтеру стимулирующая выплата может устанавливаться без оценки исполнения целевых показателей качества по решению директора школы в размере, не превышающем 15 процентов должностного оклада. Срок окончания выплаты устанавливается не позднее даты завершения текущего календарного года.

3.4.7.2. 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 директору школы устанавливается со дня присуждения ученой степени в соответствии с приказом уполномоченного органа, заместителям директора школы, главному бухгалтеру в соответствии с приказом директора школы.

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

3.4.7.3. 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 директору школы в соответствии с приказом уполномоченного органа, заместителям директора школы, главному бухгалтеру в соответствии с приказом директора школы.

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

3.4.7.4. При предоставлении школе дополнительного финансирования за счет средств грантов, в том числе в форме субсидий (далее – гранты), предоставляемых на конкурсной основе, директору школы, 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 дополнительных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ является участие директора школы, его заместителей в осуществлении, обеспечении или организации выполнения работ, предусмотренных соглашением, максимальный размер составляет 25 процентов должностного оклада в рамках одного соглашения.

Директору школы дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя уполномоченного органа на основании предложений (рекомендаций) комиссии, созданной при уполномоченном органе. Заместителям директора школы дополнительная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива.

3.4.7.5. Директору школы за выполнение квоты по приему на работу инвалидов, если численность работников образовательной организации превышает 100 человек. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной при соблюдении условий, установленных постановлением Правительства Кировской области. Размер выплаты составляет 2 процента должностного оклада.

Выплата устанавливается сроком на календарный год и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

Решение о выплате принимается в виде приказа руководителя уполномоченного органа не позднее 25 января года, следующего за отчетным календарным годом.

Основанием для принятия решения является предложение комиссии, созданной при уполномоченном органе, сформированное по результатам отчета директора школы о выполнении квоты по приему на работу инвалидов, представленного в уполномоченный орган в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом, по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Если по результатам государственного контроля за соблюдением школой, которой установлена квота для приема на работу инвалидов, обязательных требований законодательства в области занятости населения и квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов выявлены нарушения, стимулирующая выплата за выполнение квоты по приему на работу инвалидов не выплачивается с месяца выявления нарушения до конца календарного года.

3.4.8. Решение о стимулирующих выплатах директору школы, указанных в пунктах 3.4.5.1 и 3.4.7.1 настоящего Положения, принимается на основании отчета директора школы, представленный в уполномоченный орган до 15 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом. Директор школы, принятый на работу в течение отчетного календарного года, также предоставляет отчет директора школы за отчетный календарный год.

Решение об установлении указанных в пунктах 3.4.6.1 и 3.4.7.1 настоящего Положения стимулирующих выплат заместителям директора школы и главному бухгалтеру, в том числе принятым в течение отчетного календарного года, принимается директором школы по согласованию с председателем совета трудового коллектива.

3.4.9. Выплата за выслугу лет устанавливается директору школы, 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 (процент должностного оклада)
От 2 до 10 лет	5
Свыше 10 лет	10

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

Если у директора школы, 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 школе, то выплата в новом размере производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы школе.

3.4.10. Премияльные выплаты по итогам работы директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру школы:

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за осуществление приносящей доход деятельности;

по итогам работы за отчетный год;

единовременная премия за многолетний добросовестный труд.

3.4.10.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается директору школы 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 школы в конкурсах, объявленных органами исполнительной власти и (или) органами местного самоуправления, директору школы не выплачивается.

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

3.4.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителям директора школы за участие в организации и проведении социально значимых мероприятий в школе, а также мероприятий городского, регионального и российского уровня.

Уровень мероприятия	Размер премии (процентов)	
	Участие в организации	Участие в проведении
Школьный уровень	10	5
Городской уровень	15	10
Региональный уровень	20	15
Российский уровень	25	20

Итоговый размер премии – до 45 процентов должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

3.4.10.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается главному бухгалтеру за своевременное и качественное представление бюджетной и бухгалтерской отчетности. Итоговый размер премии – до 45 процентов должностного оклада в месяц, но не более 3 должностных окладов в год.

3.4.10.4. Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается ежемесячно за счет доходов от приносящей доход деятельности из средств, предусмотренных на оплату труда. Премия выплачивается при условии выполнения плана оказания платных услуг не менее чем на 90 процентов:

Процент выполнения плана оказания платных услуг в денежном выражении	Размер премии по категориям должностей		
	Директор школы	Заместители директора школы	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	до 1 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных	до 1 процента от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных

	услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц	услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц	услуг, но не более 40 процентов должностного оклада в месяц
--	---	---	---

План оказания платных услуг с ежемесячной разбивкой формируется школой и утверждается директором школы. 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 директора школы, главному бухгалтеру выплачивается при условии их участия в организации оказания платных услуг школы.

Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается директору школы, состоявшим 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.

3.4.10.5. Предельные размеры премии по итогам работы за отчетный год для директора школы, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются настоящим Положением.

3.4.10.6. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для директора школы не может превышать 10 процентов заработной платы директора школы 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 директору школы предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента школы за отчетный год и 50 процентов – за выполнение муниципального задания и других показателей эффективности школы. Премирование осуществляется после проведения уполномоченным органом оценки качества финансового менеджмента.

Показатели	Размер премии (процент 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 школой составляют 81 балл и более либо в отчетном периоде выполнен план по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг школой	10

3.4.10.7. Предельный размер премии по итогам работы за отчетный год для заместителей директора школы не может превышать 200 процентов должностного оклада.

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

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

От предельного размера премии по итогам работы за отчетный год главному бухгалтеру предусматривается 50 процентов за качество финансового менеджмента школы за отчетный год и 50 процентов – при отсутствии штрафов и предписаний на школу по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности школы в отчетном периоде. Премирование осуществляется после проведения уполномоченным органом оценки качества финансового менеджмента.

Показатели	Размер премии (процент 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 школы в отчетном периоде:	
Отсутствуют штрафы и предписания	50
Отсутствуют штрафы	25

3.4.10.9. Расчет размера премии по итогам работы за отчетный год для директора школы осуществляется школой по согласованию с уполномоченным органом и муниципальным казенным учреждением «Центр ресурсного обеспечения муниципальных образовательных учреждений города Кирова», заместителем главы администрации города, курирующим деятельность школы, в следующем порядке:

Школа в срок до 1 марта года, следующего за отчетным, предоставляет расчеты размеров премий в уполномоченный орган.

Расчеты размеров премий по итогам работы директора школы за отчетный год подлежат 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 деятельность школы.

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

3.4.10.10. Расчеты размеров премий по итогам работы за отчетный год для заместителей директора школы и главного бухгалтера осуществляются школой и утверждаются директором школы.

3.4.10.11. Премия по итогам работы за отчетный год может выплачиваться директору школы, 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 директора школы в порядке перевода с должности директора другой образовательной организации в июле – декабре отчетного календарного года, за директором школы 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 пунктом 3.4.10.6 настоящего Положения, определяются по показателям школы, в штате которой директор школы состоит по состоянию на 31 декабря отчетного календарного года.

3.4.10.12. Единовременная премия за многолетний добросовестный труд может выплачиваться директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру школы к профессиональным праздникам, юбилейным датам в размере до 50 процентов должностного оклада при наличии стажа работы в школе не менее 5 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за год, предшествующий установлению выплаты. Основанием

для выплаты директору школы является приказ начальника уполномоченного органа. Основанием для выплаты заместителям директора школы, главному бухгалтеру является приказ директора школы.

3.4.11. Стимулирующие выплаты директору школы снижаются или не выплачиваются за текущий месяц на основании приказа начальника уполномоченного органа по предложению комиссии, созданной при уполномоченном органе, в следующих случаях:

3.4.11.1. 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 школы:	
одно нарушение на сумму, не превышающую 50 000 руб.	10
два и более нарушения в сумме, не превышающей 50 000 руб.	20
одно нарушение на сумму свыше 50 000 руб., но не более 100 000 руб.	20
два и более нарушения в сумме свыше 50 000 руб., но не более 100 000 руб.	30
наличие нарушений на сумму, превышающую 100 000 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 школой имущества, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50
Нарушения установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований (далее – требования) к качеству оказываемых школой услуг, выполняемых работ, функций, выявленные в ходе контрольных мероприятий, проведенных структурными подразделениями администрации города Кирова в отношении школы:	
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 школой	50

3.4.11.2. 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,	50

региональных, муниципальных информационных системах 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

3.4.11.3. Премия по итогам работы за год директору школы 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 школе 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 директору школы не выплачивается в случае непредоставления в установленные сроки расчета размера премии, предусмотренного пунктом 3.4.10.9 настоящего Положения.

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

3.4.12.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

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

3.4.12.2. За качество выполняемых работ:

Виды нарушений	Процент снижения
Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы, по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора школы	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

3.4.12.3. Премия по итогам работы за год заместителям директора школы за отдельные упущения в работе снижается в следующих размерах:

Виды нарушений	Процент снижения
Применение административных взысканий к школе в течение отчетного года по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора школы	50
Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	100

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

3.4.13.1. 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 школы за отчетный период	50
Непринятие мер по сохранности или ненадлежащее использование закрепленного за школой имущества, за исключением случаев утраты имущества, возникших вследствие непреодолимой силы	50
Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования	10

3.4.13.2. 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, относящимся к компетенции главного бухгалтера	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

3.4.13.3. Премия по итогам работы за год главному бухгалтеру школы 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 школе в части	50

нарушений финансовых вопросов в течение отчетного года	
Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в течение отчетного периода	100

3.4.14. Выплаты стимулирующего характера директору школы, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются за счет средств, предусмотренных в школе 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 директору школы. Директор школы вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера заместителям директора школы, главному бухгалтеру.

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

3.4.16. Выплаты стимулирующего характера не образуют новой должностной оклад и выплачиваются за фактически отработанное время.

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

3.5.1. Директору школы, его заместителям, главному бухгалтеру школы устанавливаются социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, в виде единовременной материальной помощи (далее – материальная помощь), выплачиваемой в пределах средств фонда оплаты труда школы, 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.

3.5.2. Решение о выплате материальной помощи директору школы и ее размере принимается уполномоченным органом в форме приказа на основании письменного заявления директора школы и подтверждающих документов о наличии средств для выплаты материальной помощи.

3.5.3. Решение о выплате материальной помощи заместителям директора школы, главному бухгалтеру школы и ее размере принимается директором школы в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и документами, подтверждающими наличие средств в школе для выплаты материальной помощи.

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

2. Приложение № 1 «Целевые показатели эффективности и результативности работы директора школы» к Положению изложить в новой редакции. Прилагается.

3. Приложение № 2 «Целевые показатели эффективности и результативности работы заместителей директора школы» к Положению изложить в новой редакции. Прилагается.

4. Приложение № 3 «Целевые показатели эффективности и результативности работы главного бухгалтера организации» к Положению изложить в новой редакции. Прилагается.

5. Приложение № 4 «Отчет директора школы о выполнении квоты по приему на работу инвалидов за 20__ год» к Положению изложить в новой редакции. Прилагается.

6. Настоящие изменения вступают в силу с 01.01.2022 года.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Наличие функционирующей системы государственно-общественного управления	2
1.2.	Размещение и своевременное обновление на сайте школы полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	2
1.3.	Исполнение кассовых расходов: не менее 98 % от 95 % (включительно) до 98 % менее 95 %	2 1 0
1.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	3
1.5.	Укомплектованность кадрами по состоянию на 1 января текущего года: укомплектованность кадрами не менее чем на 95 % укомплектованность педагогическими кадрами не менее чем на 95 % укомплектованность кадрами не менее 90 % укомплектованность кадрами менее 90 %	3 2 1 0
1.6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80 % и более от 60 % (включительно) до 80 % менее 60 % или доля педагогических работников моложе 30 лет*: 30 % и более от 20 % (включительно) до 30 % менее 20 % *Критерий применяется, если доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории, менее 60 %	3 2 0 3 2 0
1.7.	Развитие социального партнерства в сфере труда*: наличие в школе коллективного договора директор школы состоит в Профессиональном союзе работников народного образования и науки Российской Федерации	1 1

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
	в школе создана первичная профсоюзная организация школа сотрудничает с различными организациями города Кирова *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	1 1
1.8.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности школой: 90 баллов и более от 80 баллов (включительно) до 90 баллов от 61 баллов (включительно) до 80 баллов менее 61 балла	3 2 1 0
1.9.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.10.	Охват учащихся горячим питанием – не менее 93 %	3
1.11.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	3
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Сохранение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	5
2.2.	Участие педагогических работников школы в конкурсах, объявленных органами исполнительной власти и (или) органами местного самоуправления	5
2.3.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
2.4.	Отсутствие объективных жалоб, обращений со стороны населения	5
	Итого	20

В строке 1.3 под кассовыми расходами понимаются кассовые расходы в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
1.	Заместитель директора школы по воспитательной работе, учебно-воспитательной работе	
1.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.1.	Отсутствие обучающихся, не получивших документ об образовании	6
1.1.2.	Доля учащихся, принявших участие в олимпиадах, интеллектуальных, творческих конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях: 40 % и более от 30 % (включительно) до 40 % от 20 % (включительно) до 30 % от 10 % (включительно) до 20 % менее 10 %	6 4 3 1 0
1.1.3.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.1.4.	Занятость учащихся в кружках и секциях: 50 % и более от 40 % (включительно) до 50 % от 30 % (включительно) до 40 % от 20 % (включительно) до 30 % менее 20 %	6 4 3 1 0
1.1.5.	Наличие разработанных под руководством заместителя директора школы адаптированных образовательных программ начального общего образования для детей с ограниченными возможностями здоровья	5
1.1.6.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в школе	5
	Итого	30
1.2.	Показатели качества выполняемых работ	
1.2.1.	Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора школы, либо отсутствие таких нарушений в отчетном периоде	4
1.2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
1.2.3.	Отсутствие замечаний по исполненным документам (поручений)	4
1.2.4.	Количество правонарушений и преступлений среди учащихся за отчетный период: 0 снижено по сравнению с предшествующим отчетным периодом не изменилось	5 4 2
1.2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора школы, поступивших в вышестоящие организации, учредителю	2
Итого		20
2.	Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе	
2.1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.1.	Своевременный контроль и принятие мер по соблюдению пожарной безопасности	9
2.1.2.	Своевременное принятие мер по сохранению оптимальных условий труда работников	3
2.1.3.	Проведение мер и мероприятий по обеспечению безопасности учащихся на территории школы	9
2.1.4.	Проведение мер и мероприятий антитеррористической направленности	9
Итого		30
2.2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.2.1.	Отсутствие случаев производственного травматизма среди работников	6
2.2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	6
2.2.3.	Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора школы, либо отсутствие таких нарушений в отчетном периоде	6
2.2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам, относящимся к компетенции заместителя директора школы, поступивших в вышестоящие организации, учредителю	2
Итого		20

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Исполнение кассовых расходов не менее 98 % от 95 % (включительно) до 98 % менее 95 %	7 3 0
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	7
1.3.	Своевременное и качественное представление налоговой отчетности в ТУ ИФНС России по Кировской области	8
1.4.	Соблюдение сроков и порядка представления оперативной отчетности в уполномоченный орган	8
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Отсутствие нарушений, выявленных в отчетном периоде при внешних и внутренних проверках финансово-хозяйственной деятельности школы	15
2.2.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	5
	Итого	20

В строке 1.1 под кассовыми расходами понимаются кассовые расходы в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

ОТЧЕТ
директора школы
о выполнении квоты по приему на работу инвалидов
за 20__ год

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Значение
1.	Среднесписочная численность работников за отчетный период	человек	
2.	Квота, установленная постановлением Правительства Кировской области	процент	
3.	Среднесписочная численность работников за отчетный период, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда	человек	
4.	Минимальное количество рабочих мест, которые работодатель обязан создать или выделить в счет установленной квоты	единиц	
5.	Выделено или создано рабочих мест в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов	единиц	
6.	Из них занято инвалидами	единиц	
7.	Количество рабочих мест, занятых инвалидами в соответствии с заключенными соглашениями об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов с общественными объединениями инвалидов, образованными ими организациями, заключившими в установленном порядке гражданско-правовые договоры на выполнение работ, оказание услуг с работодателем	единиц	
8.	Количество свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных, выделенных или зарезервированных в счет квоты для приема на работу инвалидов, информация о наличии которых представлена в кировские областные государственные казенные учреждения центры занятости населения по месту нахождения работодателя	единиц	

Приложения: копии документов, подтверждающих информацию, отраженную в пунктах 6, 7, 8 отчета.

Директор

()

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

12 (двенадцать) листа(ов)

Директор  Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
А.Л. Петрицкий

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива,
член профсоюзного
комитета

 М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОИ № 60 города Кирова
Е.В. Чураков

Приказ № 455 (о.д.) от 25.07.2022

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова от 21.07.2022 № 1784-п «О внесении изменения в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу пункта 2.1.5 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • педагог дополнительного образования, • педагог-организатор, • социальный педагог; 	11 844 рубля
3 квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • методист, • педагог-психолог; 	11 844 рубля
4 квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, • учитель, • учитель-логопед (логопед), • тьютор, • педагог-библиотекарь 	11 844 рублей

2. Абзац третий подпункта 2.3.8.1 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«Конкретные размеры, периодичность и срок выплат устанавливаются приказом директора школы на основании протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), премиальных выплат и выплат материальной помощи муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.»

3. Абзац третий подпункта 2.3.8.2 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«Конкретные размеры, периодичность и срок выплат устанавливаются приказом директора школы на основании протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), премиальных выплат и выплат материальной помощи муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова в размерах, не превышающих максимальный размер выплат.»

4. Пункт 2.3.3 подраздела 2.3 изложить в следующей редакции:

«2.3.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.»

5. Таблицу подпункта 2.3.8.1.2 подпункта 2.3.8.1 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Служащие	1. Сложность и напряженность выполняемых работ	до 300

	2. За выполнение особо важных и срочных работ	до 300
--	---	--------

6. Таблицу подподпункта 2.3.8.2.2 подпункта 2.3.8.1 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Служащие	1. Качественное выполнение работы в оптимально короткие сроки.	до 300
	2. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины.	до 200

7. Таблицу подподпункта 2.3.8.2.3 подпункта 2.3.8.2 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Младший обслуживающий персонал	1. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины.	до 200
	2. Качественное выполнение работы в оптимально короткие сроки.	до 300

8. Таблицу подподпункта 2.3.8.2.4 подпункта 2.3.8.2 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Иные должности (профессии)	1. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины.	до 100
	2. Качественное выполнение работы в оптимально короткие сроки	до 100
	3. Эффективная работа по сохранности библиотечного фонда.	до 200
	4. Качественное и своевременное формирование фонда учебной литературы для реализации образовательных программ.	до 200

9. Абзац третий подпункта 2.3.8.4 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 изложить в следующей редакции:

«Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом конкретного работника, но не более 30 000 рублей в месяц.»

10. Таблицу подподпункта 2.3.8.4.1 подпункта 2.3.8.4 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты, руб.
Педагогические	1. Высокие результаты государственной	до 10 000, 00

работники	итоговой аттестации обучающихся, процедур независимой оценки качества образования.	
	2. Высокие профессиональные показатели в образовательной деятельности.	до 10 000, 00
	3. Ведение экспериментальной и инновационной работы в образовательном процессе в рамках базовой образовательной инновационной площадки.	до 10 000, 00
	4. Высокие показатели, характеризующие результативность образовательной работы с отстающими обучающимися из неблагоприятных семей.	до 10 000, 00
	5. Высокие показатели, характеризующие результативность образовательной работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.	до 10 000, 00
	6. Подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов и других образовательных мероприятий разного уровня.	до 10 000, 00
	7. Подготовка призеров олимпиад, соревнований, конкурсов и других образовательных мероприятий разного уровня.	до 10 000, 00
	8. Высокая степень организации школьных и внешкольных образовательных мероприятий.	до 10 000, 00
	9. Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, связанных с образовательной деятельностью	до 10 000, 00
	10. Высокие результаты, связанные с личным участием в образовательных мероприятиях разного уровня.	до 10 000, 00
	11. Выполнение особо важных и срочных работ, связанных с образовательным процессом.	до 10 000, 00
	12. Своевременное и качественное выполнение образовательных работ в установленные графики и сроки.	до 10 000, 00
	13. Высокая степень организации работы, связанной с текущими изменениями образовательного процесса.	до 10 000, 00

11. Таблицу подподпункта 2.3.8.4.2 подпункта 2.3.8.4 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты, руб.
Служащие	1. Добросовестное и профессиональное исполнение своих обязанностей.	до 20 000, 00
	2. По итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный год.	до 20 000, 00
	3. Высокая степень организации работы, связанной с текущими изменениями в инженерном обслуживании.	до 20 000, 00

	4. Качественное и своевременное техническое обеспечение образовательного процесса.	до 20 000, 00
--	--	---------------

12. Подподпункт 2.3.8.4.2 подпункта 2.3.8.4 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 дополнить абзацами следующего содержания:

«Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается ежемесячно за счет доходов от приносящей доход деятельности из средств, предусмотренных на оплату труда.

Премия выплачивается ведущим бухгалтерам школы до 2,4 % от поступивших денежных средств за оказание платных образовательных услуг.

Премия за осуществление приносящей доход деятельности ведущим бухгалтерам выплачивается при условии их участия в организации оказания платных услуг школы.

Премия за осуществление приносящей доход деятельности выплачивается ведущим бухгалтерам за фактически отработанное время.».

13. Таблицу подподпункта 2.3.8.4.3 подпункта 2.3.8.4 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты, руб.
Младший обслуживающий персонал	1. Постоянное соблюдение требований СанПиН, качественное содержание участка, закрепленной территории.	до 30 000, 00
	2. Добросовестное и профессиональное выполнение своих обязанностей.	до 30 000, 00
	3. Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения школы.	до 30 000, 00
	4. Качественное и своевременное техническое обеспечение образовательного процесса.	до 30 000, 00
	5. Высокая степень организации работы, связанной с текущими изменениями в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании.	до 30 000, 00
	6. По итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный год.	до 30 000, 00

14. Таблицу подподпункта 2.3.8.4.4 подпункта 2.3.8.4 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

Критерии работников	Показатели деятельности	Размер выплаты, руб.
Иные должности (профессии)	1. Высокая читательская активность обучающихся.	до 20 000, 00
	2. Высокая степень организации школьных библиотечных образовательных мероприятий.	до 20 000, 00
	3. Высокая результативность пропаганды новых библиотечных фондов.	до 20 000, 00
	4. Содержание в образцовом порядке и пополнение библиотечного фонда.	до 20 000, 00
	5. Высокая результативность индивидуальных и массовых образовательных работ с читателями.	до 20 000, 00
	6. По итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный год.	до 20 000, 00

15. Изменения в Положение, указанные в пунктах 1, 2, 3 распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2022.

16. Изменения в Положение, указанные в пунктах 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 вступают в силу с 01.09.2022.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

6 (шесть)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
А.Л. Петрицкий

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудового коллектива,
член профсоюзного
комитета

 М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова
Е.В. Чураков

Приказ № 613 (о.д.) от 02.09.2022

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова от 02.09.2022 № 2310-п «О внесении изменения в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Подраздел 2.1 раздела 2 дополнить пунктом 2.1.5-1 следующего содержания:

«2.1.5-1. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы иных педагогических работников, должности которых включены в номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»:

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 844 рубля
--	--------------

2. Настоящие изменения в Положение распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2022.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
2 (два)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова**

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
_____ А.Л. Петрицкий

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива,
член профсоюзного
комитета

_____ М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова
_____ Е.В. Чураков

Приказ № 627 (о.д.) от 12.09.2022

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова 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», постановления администрации города Кирова от 07.09.2022 № 2362-п «Об индексации фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Киров» в 2022 году» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу пункта 2.1.6 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лаборант, • секретарь руководителя; <p><i>II квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • заведующий хозяйством; 	4653 рублей
<p>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • инженер по охране труда и технике безопасности; <p><i>IV квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ведущий бухгалтер, • ведущий инженер-программист, • ведущий юрисконсульт 	4985 рублей

2. Таблицу пункта 2.1.7 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • гардеробщик, • дворник, • кладовщик, • сторож (вахтер), • уборщик служебных помещений, • рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 	4319 рублей
--	-------------

3. Таблицу пункта 2.1.8 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:</p>	
Библиотекарь (библиограф)	6888 рублей

4. Таблицу подпункта 2.2.9.2 пункта 2.2.9 подраздела 2.2 раздела 2 изложить в следующей редакции:

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
Заведование кабинетом	до 15	
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15	
Проверка тетрадей:		
• учителям начальных классов	до 15	
• учителям русского языка и литературы, родного языка и родной литературы	до 15	
• учителям математики, алгебры, геометрии	до 10	
• учителям иностранного языка, второго иностранного языка, физики, химии, астрономии, географии, биологии, изобразительного искусства, мировой художественной культуры, информатики, информатики в проектной деятельности, основ проектной деятельности, индивидуального проекта	до 5	
• учителям истории, истории России, всеобщей истории, обществознания, основ безопасности жизнедеятельности, музыки, основ духовно-нравственной культуры народов России, технологии	до 3	

5. Изменения в Положение распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2022.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

3 (три)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
А.Л. Петрицкий

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудового коллектива,
член профсоюзного
комитета

М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОИ № 60 города Кирова
Е.В. Чураков

Приказ № 713 (о.д.) от 12.10.2022

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова от 10.10.2022 № 2797-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 18.10.2021 № 2337-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Пункт 3.1.6 подраздела 3.1 раздела 3 «Условия оплаты труда директора школы, заместителей руководителя и главного бухгалтера» дополнить абзацем следующего содержания:

«Педагогическая (преподавательская) работа заместителей директора школы по внутреннему совместительству, совместительству в другой образовательной организации, а также иная их работа по совместительству может иметь место только с разрешения директора школы и согласия уполномоченного органа.»

2. Абзац второй пункта 3.2.1 подраздела 3.1 раздела 3 «Условия оплаты труда директора школы, заместителей руководителя и главного бухгалтера» изложить в следующей редакции:

«Должностной оклад устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, к которой отнесена школа в соответствии с приказом уполномоченного органа.»

3. Приложение № 1 «Целевые показатели эффективности и результативности работы директора школы» к Положению изложить в новой редакции. Прилагается.

4. Настоящие изменения вступают в силу с 01.01.2023 года.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ**

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
1.	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Размещение и своевременное обновление на сайте школы полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	2
1.2.	Исполнение кассовых расходов: не менее 98 % от 95 % (включительно) до 98 % менее 95 %	2 1 0
1.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	2
1.4.	Укомплектованность кадрами по состоянию на 1 января текущего года: укомплектованность кадрами не менее чем на 95 % укомплектованность педагогическими кадрами не менее чем на 95 % укомплектованность кадрами не менее 90 % укомплектованность кадрами менее 90 %	3 2 1 0
1.5.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80 % и более от 60 % (включительно) до 80 % менее 60 % или доля педагогических работников моложе 30 лет*: 30 % и более от 20 % (включительно) до 30 % менее 20 % *Критерий применяется, если доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории, менее 60 %	3 2 0 3 2 0
1.6.	Наличие в школе*: инклюзивного образования для обучающихся по адаптивным основным образовательным программам углубленного изучения отдельных предметов *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируются	1 1

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
1.7.	Наличие в школе договоров (соглашений) в рамках социального партнерства	1
1.8.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	2
1.9.	Отсутствие повторных правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися	2
1.10.	Наличие детских общественных организаций*: Юнармия и (или) патриотический клуб Российское движение школьников Юные инспекторы движения *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	1 1 1
1.11.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий в школе	2
1.12.	Отсутствие производственного травматизма в школе	1
1.13.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, произошедших по вине обучающихся школы	2
1.14.	Наличие в школе социокультурных проектов: театр музей (наличие паспорта музея) *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	1 1
1.15.	Наличие в школе школьного спортивного клуба	1
	Итого	30
2.	Показатели качества выполняемых работ	
2.1.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности школой: 90 баллов и более от 80 баллов (включительно) до 90 баллов от 61 баллов (включительно) до 80 баллов менее 61 балла	3 2 1 0
2.2.	Наличие у директора школы профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики за последние пять лет	1
2.3.	Доля обучающихся в школе, освоивших образовательные программы по итогам предыдущего учебного года составляет: не менее 98 % не менее 95 % менее 95 %	2 1 0
2.4.	Наличие дипломов победителей и (или) призеров*:	

№ п/п	Критерии	Максимальный размер выплаты (процент должностного оклада)
	заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников или международной олимпиады регионального этапа всероссийской олимпиады школьников муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников *при оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	1 1 1
2.5.	Сохранение или увеличение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	2
2.6.	Участие педагогических работников школы в конкурсах, объявленных органами исполнительной власти и (или) органами местного самоуправления	3
2.7.	Отсутствие документов (поручений), не исполненных в срок	3
2.8.	Отсутствие объективных обоснованных жалоб, обращений со стороны населения	3
	Итого	20

В строке 1.2 под кассовыми расходами понимаются кассовые расходы в части субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
А.Л. Петрицкий

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудового коллектива,
член профсоюзного
комитета

 М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова
Е.В. Чураков



Приказ № 44 (о.д.) от 31.01.2023

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова 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», постановления администрации города Кирова от 31.01.2023 № 276-п «Об индексации фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Киров» в 2023 году» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу пункта 2.1.5 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • педагог дополнительного образования, • педагог-организатор, • социальный педагог; 	13 147 рубля
3 квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • методист, • педагог-психолог; 	13 147 рубля
4 квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, • учитель, • учитель-логопед (логопед), • тьютор, • педагог-библиотекарь 	13 147 рублей

2. Таблицу пункта 2.1.5-1 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 147 рубля
--	--------------

3. Таблицу пункта 2.1.6 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i> <ul style="list-style-type: none"> • лаборант, • секретарь руководителя; <i>II квалификационный уровень:</i> <ul style="list-style-type: none"> • заведующий хозяйством; 	4 909 рублей
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i> <ul style="list-style-type: none"> • инженер по охране труда и технике безопасности; <i>IV квалификационный уровень:</i> <ul style="list-style-type: none"> • ведущий бухгалтер, • ведущий инженер-программист, • ведущий юрисконсульт 	5 260 рублей

4. Таблицу пункта 2.1.7 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • гардеробщик, • дворник, • кладовщик, • сторож (вахтер), • уборщик служебных помещений, • рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 	4 557 рублей
--	--------------

5. Таблицу пункта 2.1.8 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:</p>	
Библиотекарь (библиограф)	7 267 рублей

6. В подподпункте 2.3.8.1.3 подпункта 2.3.8.1 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 слова «младшему обслуживающему персоналу» заменить словом «рабочим», слова «Младший обслуживающий персонал» заменить словом «Рабочие».

7. В подподпункте 2.3.8.2.3 подпункта 2.3.8.2 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 слова «младшему обслуживающему персоналу» заменить словом «рабочим», слова «Младший обслуживающий персонал» заменить словом «Рабочие».

8. В подподпункте 2.3.8.4.3 подпункта 2.3.8.4 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 слова «младшему обслуживающему персоналу» заменить словом «рабочим», слова «Младший обслуживающий персонал» заменить словом «Рабочие».

9. В пункте 4 столбца «Показатели деятельности» таблицы подподпункта 2.3.8.4.1 подпункта 2.3.8.4 пункта 2.3.8 подраздела 2.3 раздела 2 слово «неблагоприятных» заменить словом «неблагополучных».

10. Изменения в Положение распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

3 (три)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова

А.Л. Петрицкий



СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива,
член профсоюзного
комитета

М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова

Е.В. Чураков



Приказ № 241 (о.д.) от 14.04.2023

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании протеста Прокуратуры Ленинского района города Кирова Кировской области от 11.04.2023 № 02-02-2023/Прдп369-23-20330041 внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Подраздел 1.1 изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №60» города Кирова (далее – Положение), разработано на основании:

- постановления администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-П «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова»;
- постановления администрации города Кирова от 26.10.2018 № 2803-п «О порядке оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова».

2. Подраздел 1.1 изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №60» города Кирова (далее – Положение), разработано на основании:

- постановления администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-П «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова»;
- постановления администрации города Кирова от 18.10.2021 № 2337-п «Об утверждении Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова».

3. Изменение в Положение, указанное в пункте 1 распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

4. Изменение в Положение, указанное в пункте 2 распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2022.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Начальник департамента
образования
администрации города Кирова
А.Л. Петрицкий

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
МОУ № 60 города Кирова
Е.В. Чураков

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива,
член профсоюзного
комитета

 М.В. Земцова

Приказ № 306 (о.д.) от 10.05.2023

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова от 26.04.2023 № 1716-п «О внесении изменения в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Подраздел 2.5 раздела 2 дополнить пунктом 2.5.4 следующего содержания:

«2.5.4. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов среднего звена и высшего образования и устроившимся впервые на работу (за исключением совместительства) по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня или в год получения профессионального образования соответствующего уровня в школу (далее – молодые специалисты), устанавливаются персональные повышающие коэффициенты на период первых трех лет работы в школе.

Размеры персональных повышающих коэффициентов молодым специалистам в зависимости от периода работы в школе:

Период работы в школе	Размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада)
Первый год работы	0,35
Второй год работы	0,30
Третий год работы	0,20

Статус молодого специалиста продлевается на период до трех лет в следующих случаях:

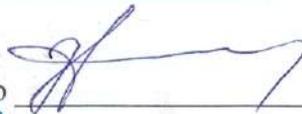
- при прохождении срочной воинской или альтернативной службы;
- при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.».

2. Изменение в Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

2 (два)

листа(ов)



Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

И.о. начальника департамента
образования администрации
города Кирова

А.Э. Шарыгина

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива,
член профсоюзного
комитета

М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОИ № 60 города Кирова

Е.В. Чураков

Приказ № 549 (о.д.) от 01.09.2023

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова 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» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу подпункта 2.2.9.2 пункта 2.2.9 подраздела 2.2 раздела 2 изложить в следующей редакции:

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	

2. Изменение в Положение вступает в силу с 01.09.2023.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

2 (два)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудоого коллектива,
член профсоюзного
комитета

 М.В. Земцова

СОГЛАСОВАНО

И.о. начальника департамента
образования администрации
города Кирова

 А.Э. Шарьгина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОП № 60 города Кирова

 Е.В. Чураков

Приказ № 688 (о.д.) от 19.10.2023

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова от 16.10.2023 № 4384-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 18.10.2021 № 2337-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Пункт 2.5.4 подраздела 2.5 раздела 2 считать соответственно пунктом 2.5.2-1 и изложить в следующей редакции:

«2.5.2-1. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов среднего звена и высшего образования и устроившимся впервые на работу (за исключением совместительства) по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня или в год получения профессионального образования соответствующего уровня в организацию (далее – молодые специалисты), устанавливаются персональные повышающие коэффициенты на период первых трех лет работы в организации.

Размеры персональных повышающих коэффициентов молодым специалистам в зависимости от периода работы в организации:

Период работы в организации	Размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первый год работы	0,35
Второй год работы	0,3
Третий год работы	0,2

Статус молодого специалиста продлевается на период до трех лет в следующих случаях:

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

2. В разделе 1 «Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы» таблицы приложения № 1 «Целевые показатели эффективности и результативности работы директора школы» к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

2.1. Строку 1.6 изложить в следующей редакции:

«1.6.	Наличие в школе*:	
	инклюзивного образования для обучающихся по адаптивным основным образовательным программам	2
	углубленного изучения отдельных предметов	1»
*При оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируются		

2.2. Строку 1.10 изложить в следующей редакции:

«1.10.	Наличие детских общественных организаций*:	1
	Юнармия и (или) патриотический клуб	1»

	Юные инспекторы движения *При оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности размер выплат суммируется	
--	---	--

2.3. В строке 1.14 слова «(наличие паспорта музея)» исключить.

3. Строку 2.3 раздела 2 «Показатели качества выполняемых работ» таблицы приложения № 1 «Целевые показатели эффективности и результативности работы директора школы» к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова после слов «учебного года» дополнить словами «(по состоянию на 1 июля)».

4. В строке 1.1.5 раздела 1 «Заместитель директора школы по воспитательной работе, учебно-воспитательной работе» таблицы приложения № 2 «Целевые показатели эффективности и результативности работы заместителей директора школы» к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова слово «начального» исключить.

5. Строку 2.1.3 раздела 2 «Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе» таблицы приложения № 2 «Целевые показатели эффективности и результативности работы заместителей директора школы» к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова изложить в следующей редакции:

«2.1.3.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в школе	9»
---------	--	----

6. Изменение в Положение, указанное в пункте 1, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

7. Изменения в Положение, указанные в пунктах 2, 3, 4, 5, вступают в силу с 01.01.2024.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 60» города Кирова

СОГЛАСОВАНО

И.о. начальника департамента
образования администрации
города Кирова

А.Э. Шарыгина

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудового коллектива,
член профсоюзного
комитета

М.В. Земцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с
УИОИ № 60 города Кирова

Е.В. Чураков

Приказ № 693 (о.д.) от 27.10.2023

**Изменения в Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением
отдельных предметов № 60»
города Кирова**

На основании постановления администрации города Кирова от 26.10.2023 № 4606-п «О внесении изменений в постановление администрации города Кирова от 29.06.2018 № 1751-п» внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова:

1. Таблицу пункта 2.1.6 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • лаборант, • секретарь руководителя; <p><i>II квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • заведующий хозяйством; 	5 155 рублей
<p>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»: <i>IV квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ведущий бухгалтер, • ведущий инженер-программист, • ведущий юрисконсульт 	5 523 рублей

2. Таблицу пункта 2.1.7 подраздела 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

<p>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»: <i>I квалификационный уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • гардеробщик, • дворник, • кладовщик, • сторож (вахтер), • уборщик служебных помещений, • рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 	4 785 рублей
--	--------------

3. Пункт 2.1.8 подраздела 2.1 раздела 2 исключить.

4. Пункты 2.1.9, 2.1.10 подраздела 2.1 раздела 2 считать соответственно пунктами 2.1.8, 2.1.9 подраздела 2.1 раздела 2.

5. Подраздел 4.14 раздела 4 изложить в следующей редакции:

«В рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования осуществляется оплата внеурочной деятельности, а также оплата труда педагогов-психологов, учителей-логопедов в рамках обеспечения коррекционно-развивающей работы при инклюзивном образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья. Стоимость одного часа работы по обеспечению внеурочной деятельности и педагогов-психологов, учителей-логопедов в рамках обеспечения коррекционно-развивающей работы при инклюзивном образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья для работников школы 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, а также оплаты труда педагогов-психологов, учителей-логопедов в рамках обеспечения коррекционно-развивающей работы при инклюзивном образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья также индексируется.».

6. Изменения в Положение, указанные в пунктах 1, 2, 3, 4, распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023.

7. Изменение в Положение, указанное в пункте 5, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

3 (три)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков

