



## МЭРИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ

---

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.06.2015 № 2046-п/1

г. Тольятти, Самарской области



Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти

В целях установления системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь Уставом городского округа Тольятти, мэрия городского округа Тольятти ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти (Приложение № 1).

2. Утвердить Минимальные должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти (Приложение № 2).

3. Управлению по оргработе и связям с общественностью мэрии городского округа Тольятти (Алексеев А.А.) опубликовать настоящее постановление в газете "Городские ведомости".

4. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2015 г.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра Леснякову Т.И.

Первый заместитель мэра



А.Ю.Бужинный

Приложение № 1  
к постановлению мэрии  
городского округа Тольятти  
от 30.06.2015 № 2046-п/п

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В  
ВЕДОМСТВЕННОМ ПОДЧИНЕНИИ ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ  
МЭРИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти (далее - Положение), определяет порядок оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти (далее - МКУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол № 11, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

**II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Заработная плата работника МКУ состоит из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников МКУ устанавливаются руководителем МКУ на основе минимальных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, и повышающих коэффициентов.

2.3. Минимальные должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников МКУ устанавливаются мэром городского округа Тольятти с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ либо на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).

2.4. К минимальным должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы применяются повышающие коэффициенты, учитывающие уровень профессиональной подготовки работника, сложность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы работы в МКУ (далее - повышающие коэффициенты сложности).

2.5. Конкретный размер повышающих коэффициентов сложности устанавливается локальными нормативными актами МКУ.

2.6. Увеличение (индексация) размеров минимальных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников МКУ производится в сроки и размерах, установленные постановлением мэрии городского округа Тольятти.

2.7. Установление заработной платы работников МКУ, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников, порядка и размеров их премирования относится к компетенции МКУ.

### III. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников МКУ формируется за счет средств бюджета городского округа Тольятти, направленных на оплату труда в соответствующем финансовом году.

3.2. При формировании фонда оплаты труда работников МКУ за счет бюджета городского округа Тольятти предусматриваются следующие средства в расчете на год:

- на выплату должностных окладов (окладов), ставок заработной платы
- в размере 12 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- на выплату ежемесячной надбавки за классность водителю автомобиля - в размере 3 должностных окладов (окладов) водителя автомобиля;
- на выплату премий и иных стимулирующих выплат - в размере 5 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- на выплату материальной помощи на оздоровление - в размере 1 должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

3.3. Руководитель МКУ имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 3.2 настоящего Положения.

3.4. Сложившаяся экономия фонда оплаты труда направляется на компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и принятыми в соответствии с ним локальными нормативными актами МКУ, содержащими нормы трудового права.

3.5. Средства, полученные от приносящей доход деятельности МКУ, могут быть направлены на стимулирующие выплаты.

Порядок и условия распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности МКУ, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами МКУ.

3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МКУ и средней заработной платы работников МКУ, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Средняя заработная плата работников МКУ в целях определения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя МКУ и средней заработной платы работников МКУ рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава МКУ (за исключением руководителя МКУ) за календарный год на среднесписочную численность работников МКУ за календарный год (за исключением руководителя МКУ) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава МКУ и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя МКУ не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения).

3.7. Формирование фонда оплаты труда работников МКУ осуществляется в пределах объема средств, утвержденного бюджетной сметой МКУ на текущий финансовый год.

3.8. Фонд оплаты труда работников МКУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и заработную плату педагогических работников.

3.9. Фонд оплаты труда работников МКУ (ФОТ<sub>мку</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{мку}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>мку</sub> - фонд оплаты труда работников МКУ;

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда работников МКУ;

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МКУ.

3.10. Базовая часть фонда оплаты труда работников МКУ определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{\text{мку}} * \text{Дб}, \text{ где}$$

Дб - доля базовой части в фонде оплаты труда работников МКУ в размере не более 80%.

3.11. В базовую часть фонда оплаты труда работников МКУ включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы и компенсационных выплат, устанавливаемых трудовым законодательством.

3.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МКУ определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{мку}} * \text{Дст}, \text{ где}$$

Дст - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников МКУ в размере не менее 20%.

#### IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Работникам МКУ производятся компенсационные выплаты, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Размеры и условия установления компенсационных выплат определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за выполнение работ различной квалификации;
- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, но не менее 20% должностного оклада

(оклада), рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

4.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

4.7. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации устанавливается на условиях и в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.8. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников без учета иных выплат.

#### V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности работникам МКУ производятся стимулирующие выплаты.

5.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются МКУ самостоятельно и предусматриваются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем стимулирующих выплат, установленным пунктом 5.3 настоящего Положения.

5.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за классность водителям автомобиля;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты труда;
- премии по итогам работы за месяц;
- премии по итогам работы за год;
- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.4. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

- за 1-й класс - в размере 25 процентов от должностного оклада (оклада);
- за 2-й класс - в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада).

Ежемесячная надбавка за классность устанавливается на текущий год в пределах фонда оплаты труда МКУ.

5.5. По итогам работы за месяц производится премирование работников МКУ. Размер премии по итогам работы за месяц составляет до 40% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Размер, показатели и условия указанной премии устанавливаются локальными нормативными актами МКУ с учетом базовых показателей оценки качества и результатов труда работников МКУ:

- выполнение плановых показателей деятельности МКУ;
- эффективное использование бюджетных средств;
- своевременное и качественное выполнение заданий и поручений;
- освоение и внедрение в МКУ передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых услуг по профилю деятельности МКУ.

5.6. Работникам МКУ устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты труда при наличии оснований (критериев), указанных в пункте 5.7 настоящего Положения. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается приказом руководителя МКУ сроком не более чем на один календарный год за счет экономии фонда оплаты труда с указанием основания (критерия) установления данной надбавки и выплачивается ежемесячно.

Размер указанной надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, но не превышает 40% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

5.7. Основаниями (критериями) для установления работникам МКУ надбавки за интенсивность и высокие результаты труда являются:

- выполнение непредвиденных, ответственных работ;
- выполнение работ высокой напряженности;
- специальный режим работы, связанный с передвижением по городскому округу.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты труда может быть увеличен или уменьшен в случае изменения основания (критериев) ее назначения.

5.8. Работникам МКУ, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 5.4 - 5.7 настоящего Положения, начисляются пропорционально отработанному времени.

5.9. Работникам МКУ выплачиваются:

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере, не превышающем 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
- единовременная премия по итогам работы за год в размере, не превышающем 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Порядок, условия и основания (критерии) единовременного премирования устанавливаются локальными нормативными актами МКУ.



Установление указанных премий работникам МКУ производится на основании приказа руководителя МКУ за счет экономии фонда оплаты труда.

5.10. Премирование работников МКУ производится в пределах фонда оплаты труда за счет средств бюджета городского округа Тольятти, направленных на оплату труда в соответствующем финансовом году и средств от приносящей доход деятельности.

5.11. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, стимулирующие выплаты работникам МКУ устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы (без учета иных выплат).

#### VI. Порядок выплат, не связанных с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

6.1. Работникам МКУ устанавливаются социальные выплаты, не связанные непосредственно с осуществлением трудовой деятельности.

К социальным выплатам относятся:

- материальная помощь на оздоровление;
- единовременная выплата на лечение при продолжительной болезни (более 1 месяца);
- единовременная выплата в связи с выходом на трудовую пенсию;
- единовременная выплата на погребение близкого родственника;
- единовременная выплата при рождении ребенка, вступлении в брак (впервые);
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником МКУ возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет);
- единовременная выплата в случаях тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате землетрясения, пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия.

Порядок, условия и размер указанных выплат определяются локальными нормативными актами МКУ, принятыми с учетом мнения представительного органа работников МКУ.

6.2. Материальная помощь на оздоровление выплачивается один раз в год на основании письменного заявления работника МКУ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере, не превышающем 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, установленного на день выплаты.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление и ее конкретном размере принимается руководителем МКУ в соответствии с локальным нормативным актом МКУ, настоящим Положением и оформляется приказом руководителя МКУ.

В случае деления ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь на оздоровление выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

6.3. Работникам МКУ производятся единовременные выплаты, указанные в пункте 6.1 настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда в размере до 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Основанием для выплаты работникам МКУ единовременных выплат являются письменное заявление работника МКУ и приложенные к нему подтверждающие документы.

Решение о выплате работникам МКУ единовременных выплат и их конкретных размерах принимается руководителем МКУ в соответствии с локальным нормативным актом МКУ, настоящим Положением и оформляется приказом руководителя МКУ.

6.4. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, социальные выплаты работникам МКУ производятся за счет экономии фонда оплаты труда и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы (без учета иных выплат).

## VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя МКУ, заместителей руководителя МКУ и главного бухгалтера МКУ состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2. Размер должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат указываются в трудовом договоре руководителя МКУ с мэрией городского округа Тольятти при его заключении. Изменения в структуре и размере заработной платы руководителя МКУ отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.3. Должностные оклады руководителя МКУ, заместителей руководителя МКУ и главного бухгалтера МКУ устанавливаются в соответствии с Минимальными должностными окладами (окладами), ставками заработной платы работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти, утвержденными постановлением мэрии городского округа Тольятти, и повышающими коэффициентами.

7.4. К минимальным должностным окладам (окладам) руководителя МКУ, заместителей руководителя МКУ и главного бухгалтера МКУ применяются повышающие коэффициенты, учитывающие уровень квалификации, сложность, качество и условия выполняемой работы.

7.5. Конкретный размер повышающих коэффициентов руководителю МКУ устанавливается постановлением мэрии городского округа Тольятти, заместителям руководителя МКУ и главному бухгалтеру МКУ устанавливается локальными нормативными актами МКУ.

7.6. Должностные оклады заместителей руководителя МКУ и главного бухгалтера МКУ рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МКУ.

7.7. Руководителю МКУ устанавливается ежемесячная надбавка за соответствующие профилю выполняемой работы: ученую степень (доктор наук, кандидат наук); почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации; орден СССР, орден Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования; почетное звание «Заслуженный работник образования Самарской области» в процентах к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук - 20%;
- за ученую степень кандидата наук; почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации; орден СССР, орден Российской Федерации; почетное звание «Заслуженный работник образования Самарской области» - 10%.

7.8. При наличии у руководителя МКУ двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

7.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, руководителю МКУ производятся компенсационные выплаты.

7.9.1. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.9.2. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты руководителю МКУ устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других надбавок и доплат.

7.9.3. Компенсационные выплаты производятся за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах фонда оплаты труда.

7.10. С учетом условий труда заместителям руководителя МКУ и главному бухгалтеру МКУ устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами IV, V настоящего Положения.

7.11. Руководителю МКУ в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год, устанавливаются стимулирующие выплаты:

- ежемесячная премия за качество и эффективность работы;
- ежемесячная надбавка за счет средств от приносящей доход деятельности МКУ;
- премия за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ по итогам работы за квартал.

7.12. Руководителю МКУ по итогам предыдущего учебного года в пределах фонда стимулирующих выплат фонда оплаты труда руководителя МКУ устанавливается ежемесячная премия за качество и эффективность

работы сроком не более чем на один год.

7.12.1. Размер ежемесячной премии за качество и эффективность работы определяется по формуле:

$$P_k = N_{\text{балл}} * B, \text{ где}$$

$P_k$  - ежемесячная премия за качество и эффективность работы;

$N_{\text{балл}}$  - количество баллов, выставленных руководителю МКУ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

$B$  - стоимость балла, которая определяется по формуле:

$$B = 70\% * \Phi_{\text{ст}} / N_{\text{балл}}^{\text{max}}, \text{ где}$$

$\Phi_{\text{ст}}$  - фонд стимулирующих выплат фонда оплаты труда руководителя МКУ в размере не более 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКУ;

$N_{\text{балл}}^{\text{max}}$  - максимальное количество баллов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

7.12.2. Расчет размера ежемесячной премии за качество и эффективность работы руководителю МКУ осуществляется в январе текущего года на основании выполнения критериев оценки деятельности руководителя МКУ, определенных в приложении № 1 к настоящему Положению.

7.12.3. Основанием для выплаты ежемесячной премии за качество и эффективность работы руководителю МКУ является распоряжение заместителя мэра по социальным вопросам, проект которого разрабатывается специалистами управления муниципальной службы и кадровой политики мэрии городского округа Тольятти (далее - УМСиКП) по представлению руководителя департамента образования мэрии городского округа Тольятти (далее - ДО).

7.12.4. Выплата ежемесячной премии за качество и эффективность работы осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти.

7.13. Руководителю МКУ устанавливается ежемесячная надбавка за счет средств от приносящей доход деятельности МКУ в соответствии с уставом МКУ и перечнем платных услуг, утвержденным на текущий год.

Размер надбавки не должен превышать 10% от дохода, полученного от приносящей доход деятельности МКУ за текущий месяц, но не более одного должностного оклада.

Порядок распределения средств от приносящей доход деятельности МКУ определяется локальными актами МКУ, регулирующими приносящую доход деятельность МКУ.

Выплата надбавки осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности МКУ в сроки выплаты заработной платы, установленные в МКУ.

7.14. Руководителю МКУ выплачивается премия за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ по итогам работы за квартал в соответствии с показателями оценки интенсивности и высоких результатов деятельности руководителя МКУ согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

7.14.1. Размер премии за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ по итогам работы за квартал определяется в пределах:

$$П_i \leq 30\% * \Phi_{ст}, \text{ где}$$

$P_i$  - премия за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ;

$\Phi_{ст}$  - фонд стимулирующих выплат фонда оплаты труда руководителя МКУ в размере не более 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКУ.

Максимальный размер премии за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ составляет 95% от размера должностного оклада.

7.14.2. Основанием для выплаты премии за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ по итогам работы за квартал является распоряжение заместителя мэра по социальным вопросам, проект которого разрабатывается специалистами УМСиКП по представлению руководителя ДО (приложение № 3 к настоящему Положению).

Выплата премии за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в месяце, следующем за отчетным кварталом, в сроки выплаты заработной платы, установленные в МКУ.

7.14.3. Размер премии за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ устанавливается работодателем в более низких размерах по представлению руководителя ДО:

- при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора размер премии за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ снижается на 5%;

- при наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ снижается на 3%.

Размер премии за интенсивность и высокие результаты деятельности руководителя МКУ устанавливается в более низких размерах по итогам работы за квартал, в течение которого дисциплинарное взыскание было применено.

7.15. Заместителям руководителя МКУ и главному бухгалтеру МКУ устанавливаются социальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

7.16. Руководителю МКУ в соответствии с его письменным заявлением, согласованным с руководителем ДО, на основании распоряжения заместителя мэра по социальным вопросам, проект которого разрабатывается специалистом УМСиКП, предоставляются социальные выплаты, не связанные непосредственно с осуществлением трудовой деятельности, а именно:

- единовременная выплата к отпуску на оздоровление;
- единовременная выплата на лечение при продолжительной болезни;
- единовременная выплата в связи с выходом на трудовую пенсию;
- единовременная выплата на погребение близкого родственника;
- единовременная выплата на погребение одному из родственников (родители, супруг, дети, брат, сестра) в случае смерти руководителя МКУ;
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику.

7.16.1. Единовременная выплата к отпуску на оздоровление выплачивается один раз в год в размере 0,5 среднемесячной заработной платы руководителя МКУ.

7.16.2. Единовременная выплата на лечение выплачивается при продолжительной болезни (более 1 месяца), подтвержденной листками временной нетрудоспособности, в размере, не превышающем одной среднемесячной заработной платы руководителя МКУ.

7.16.3. Единовременная выплата в связи с выходом на трудовую пенсию выплачивается в размере одной среднемесячной заработной платы руководителя МКУ.

7.16.4. Единовременная выплата на погребение близкого родственника (родители, супруг, дети, брат, сестра) выплачивается в размере 0,5 среднемесячной заработной платы руководителя МКУ.

7.16.5. Единовременная выплата на погребение в случае смерти руководителя МКУ выплачивается в размере 0,5 среднемесячной заработной платы руководителя МКУ одному из его родственников (родителям, супругу, детям, братьям, сестрам) по ходатайству руководителя ДО в соответствии с заявлением родственников об оказании материальной помощи на погребение.

7.16.6. Социальные выплаты, указанные в пунктах 7.16.1-7.16.5 настоящего Положения, осуществляются за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

7.16.7. Руководителю МКУ устанавливается единовременная выплата в размере 0,25 среднемесячной заработной платы в связи с юбилейными датами рождения (50, 55, 60, 65 лет) и к профессиональному празднику. Единовременная выплата осуществляется по представлению руководителя ДО на основании распоряжения заместителя мэра по социальным вопросам за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

---

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти

**Критерии оценки деятельности руководителя муниципального казенного учреждения для определения размера ежемесячной премии за качество и эффективность работы**

№ п/п	Критерии	Показатели деятельности муниципального казенного учреждения					Период оценивания	Источники предоставления информации	
		высокий	кол-во баллов	средний	кол-во баллов	критический			кол-во баллов
1	Охват педагогов по дополнительным профессиональным программам	100-90%	3	89-70%	2	ниже 69%	1	по итогам предыдущего учебного года	информация Центра трудовых ресурсов городского округа Тольятти
2	Выполнение предписаний надзорных органов (источники и объем использованных средств)	100 % выполнения	3	80 - 99 % выполнения	2	50 - 79 % выполнения	1	по итогам отчетного финансового года	информация отдела технического обеспечения, содержания и благоустройства департамента образования
3	Получение грантовой поддержки на реализацию уставных задач учреждения	наличие грантовой поддержки	3	-	-	-	-	по итогам предыдущего учебного года	отчет МКУ
4	Организация и проведение городских семинаров и конференций для педагогических работников системы образования	5 и более	3	от 3 до 5	2	до 3	1	по итогам предыдущего учебного года	отчет МКУ
5	Организация и проведение городских конкурсов педагогических работников	5 и более	3	от 3 до 5	2	до 3	1	по итогам предыдущего учебного года	отчет МКУ
6	Организационно-методическое сопровождение дистанционного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	70 и более педагогов	3	69-40 педагогов	2	ниже 39 педагогов	1	по итогам предыдущего учебного года	отчеты МБУ
7	Реализация городских сетевых проектов	организация (координация) деятельности МКУ в рамках городского сетевого проекта - 5 баллов; проведение мероприятий городского уровня (и выше) в рамках реализации сетевого проекта - 2 балла, за участие в мероприятиях сетевых проектов согласно планам	3	76-80% за каждое мероприятие	2	70-75%	от 0,1 до 5	по итогам предыдущего учебного года	отчеты учреждений-координаторов городских сетевых проектов
8	Наличие педагогических работников, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и отвечающих квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	81-100%	3	76-80%	2	70-75%	1	по состоянию на 1 октября текущего года	отчеты МКУ

9	Повышение квалификации основных педагогических работников в объеме не менее 72 часов (кроме молодых специалистов, работающих в учреждении менее 1 года)	100%	3	90-99%	2	80-89%	1	по состоянию на 1 октября текущего года	информация Центра трудовых ресурсов городского округа Тольятти	
10	Приемка МКУ к началу учебного года надзорными службами	принято с оценкой "удовл.", без замечаний текущего и режимного характера*	4	принято с оценкой "удовл.", с замечаниями текущего характера*	2	принято с оценкой "неудовл." (одной из надзорных служб - наличие замечаний текущего и режимного характера*)	0	по состоянию на 1 сентября текущего учебного года	информация отдела технического обеспечения, содержания и благоустройства департамента образования	
11	Подготовка к работе в осенне-зимний период	Проведены опрессовка и промывка отопительной системы, подписаны акты и комиссии** акты и паспорта готовности к осенне-зимнему периоду в установленные сроки	4	Проведены опрессовка и промывка отопительной системы в установленные сроки, при отсутствии акта и паспорта готовности к осенне-зимнему периоду	2	Не проведены опрессовка и промывка отопительной системы в установленные сроки, не подписаны комиссией акты и паспорта готовности к осенне-зимнему периоду	0	по итогам подготовки к осенне-зимнему периоду (до 10 сентября текущего года)	информация отдела технического обеспечения, содержания и благоустройства департамента образования	
12	Комплексная оценка сайта:									
	Соответствие информационного наполнения сайта актуальным федеральным требованиям (действующее законодательство на текущий учебный год), требованиям и рекомендациям МОИНСО	имеются в наличии все показатели в актуальном состоянии – 3 балла; более 50% показателей в актуальном состоянии – 1 балл				от 0 до 5		по итогам предыдущего учебного года (4 раза в год: январь, апрель, июль, сентябрь)	информация МАОУ ДПО ЦИТ городского округа Тольятти	
	Наличие и актуальность новостной ленты на сайте, наличие даты публикации других материалов и(или) страниц (что позволяет оценить актуальность информации)	обновление новостей не реже 2-х раз в неделю и на всех страницах указана дата публикации (обновления) материала - 1 балл, актуальные новости и наличие публикации (обновления) не менее чем на 50% страниц - 0,5 балла								
	Наличие как минимум двух действующих форм электронной обратной связи на сайте (одна - для открытого диалога; другая - для открытого коллективного общения/обсуждения), доступных для всех групп пользователей	наличие, работоспособность, востребованность (для форм открытого обсуждения), отсутствие спама - 1 балл; наличие, работоспособность, отсутствие спама – 0,5 балла; наличие - 0,2 балла								

Замечания текущего и режимного характера\*

1. Замечания текущего характера - замечания, устранение которых возможно в рамках выделяемого финансирования на текущий год.
2. Замечания режимного характера - замечания, устранение которых не требует финансовых затрат (подготовка распорядительных документов, инструкций, информирующих документов, исполнение должностных инструкций техническими работниками учреждения и т.д.).

Подписаны комиссией\*\* - в комиссию входят представители энергоснабжающей организации, администрации района, департамента образования мэрии городского округа Тольятти.



к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти

Показатели оценки интенсивности и высоких результатов деятельности руководителя муниципального казенного учреждения для определения размера премии по итогам работы за квартал

№ п/п	Наименование показателя	Методика (формула) расчета показателя	Источник отчетности, содержащей информацию о выполнении показателя	Сроки премирования	Значение показателя	Размер премии от должностного оклада, %
1	2	3	4	5	6	7
1	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам	Доля документов (отчетности), подготовленных в установленные сроки без замечаний, / к общему количеству подготовленных документов (отчетности)	Информация отделов департамента образования	По итогам квартала	100%	5
2	Проведение городских мероприятий (организованных органом местного самоуправления дополнительно к запланированным)	Количество проведенных мероприятий	Информация отделов департамента образования	По итогам квартала	1 и более	10
3	Отсутствие обеспокоенных претензий, исков, жалоб со стороны организаций, контролирующих и надзорных органов	Количество обеспокоенных претензий, исков, жалоб	Информация отделов департамента образования	По итогам квартала	0	5
					1 и более	0

4	Увеличение доходов от платных услуг по сравнению с аналогичным отчетным периодом прошлого года	Количество полученных средств от приносящей доход деятельности в сравнении с уровнем отчетного периода прошлого года	Информация финансово-экономического отдела департамента образования	По итогам квартала	Увеличение	5
					Уменьшение или на прежнем уровне	0
5	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	Предельно допустимое значение просроченной дебиторской задолженности определяется нормативными правовыми актами городского округа Тольятти	Информация финансово-экономического отдела департамента образования на основе ежеквартальной отчетности	По итогам квартала	Отсутствие задолженности	5
					Наличие задолженности	0
6	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Предельно допустимое значение просроченной кредиторской задолженности определяется нормативными правовыми актами городского округа Тольятти	Информация финансово-экономического отдела департамента образования на основе ежеквартальной отчетности	По итогам квартала	Отсутствие задолженности	5
					Наличие задолженности	0

7	Выполнение муниципального заказа	Выполнение за отчетный период * 100% / запланировано на отчетный период	Информация финансово-экономического отдела департамента образования на основе ежеквартальной отчетности	По итогам квартала	95% - 100% Менее 95%	10 0
8	Кассовое исполнение открытого кассового плана МКУ	Кассовое исполнение за отчетный период / к кассовому плану (с нарастающим итогом с начала года)	Информация финансово-экономического отдела департамента образования на основе отчета за год	По итогам IV квартала	95% - 100% Менее 95%	10 0
9	Использование бюджетных средств, перечисленных на финансовое обеспечение исполнения муниципального заказа	Объем кассовых выплат учреждению муниципального заказа с начала года * 100% / объем бюджетных средств, перечисленных на счет учреждения на выполнение муниципального заказа с начала года	Информация финансово-экономического отдела департамента образования	По итогам квартала	Не менее 95% Менее 95%	10 0

10	Отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений в сфере закупок товаров, работ, услуг для муниципальных нужд	Количество предписаний контролирующих органов	Мониторинг информации на официальном сайте Российской Федерации. Информация отделов департамента образования	По итогам квартала	0 1 и более	5 0
11	Отсутствие договоров, расторгнутых в случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения без применения мер ответственности к нарушившим условия договора поставщикам (исполнителям, подрядчикам)	Количество расторгнутых договоров	Информация отделов департамента образования на основе ежеквартальной отчетности	По итогам квартала	0 1 и более	5 0
12	Выполнение плана муниципальных закупок	Выполнение за отчетный период * 100% / запланировано на отчетный период	Отчет о размещении муниципального заказа в системе «АЦК-муниципальный заказ». Информация финансово-экономического отдела департамента образования	По итогам квартала	100% Менее 100%	5 0

13	Эффективность управления имуществом, закрепленным на праве оперативного управления,	В соответствии с решением Думы городского округа Тольятти «О критериях оценки эффективности управления имуществом, находящимся в муниципальной собственности городского округа Тольятти»	Отчетность, установленная действующими нормативными правовыми актами о порядке подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности за отчетный год. Информация финансово-экономического отдела департамента образования	По итогам II квартала	Эффективное	15
					Недостаточно эффективное	5
					Неэффективное	0
	ИТОГО максимальный размер премии от должностного оклада					95%

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных  
учреждений, находящихся в ведомственном подчинении  
департамента образования мэрии городского округа Тольятти

Представление на премирование руководителя

\_\_\_\_\_  
(наименование муниципального казенного учреждения)

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/ п	Показатели оценки деятельности руководителя МКУ	Максимальное значение показателя	Фактическое значение показателя	Фактический размер премии от должностного оклада, %
	<b>ИТОГО:</b>			

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., подпись руководителя департамента)

Минимальные должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти

Таблица № 1

Размер должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Директор	26 431

Таблица № 2

Минимальные должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера

Наименование должности	Минимальные размеры должностных окладов, рублей в месяц	
	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
Заместитель руководителя	19 118	19 498
Главный бухгалтер	19 118	19 498

Таблица № 3

Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы работников по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» в соответствии с квалификационной категорией

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню	Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы, рублей в месяц		
		квалификационная категория отсутствует	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
2	Социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	11 102	11 680	13 426
3	Методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	11 144	11 724	13 468
4	Старший методист	11 208	11 790	13 532

Таблица № 4

Минимальные должностные оклады работников, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Минимальные размеры должностных окладов, рублей в месяц
Специалист по охране труда	10 058

Минимальные должностные оклады работников  
по профессиональной квалификационной группе должностей  
«Руководители структурных подразделений» в соответствии с квалификационной категорией

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню	Минимальные размеры должностных окладов, рублей в месяц		
		квалификационная категория отсутствует	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательные программы и образовательные программы дополнительного образования детей	11 550	12 177	14 059

Таблица № 6

Минимальные должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе  
«Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню	Минимальные размеры должностных окладов, рублей в месяц
1	Общепромышленные должности служащих первого уровня	Делопроизводитель, секретарь- машинистка, архивариус, кассир	8 158
1	Общепромышленные должности служащих второго уровня	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно вычислительного) центра, техник - программист	8 270
2		Заведующий хозяйством	8 336
1	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, инженер, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, профконсультант, юрисконсульт, аналитик, социолог	13 977



Минимальные должностные оклады работников  
по профессиональной квалификационной группе  
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню	Минимальные размеры должностных окладов, рублей в месяц
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь	7 416

Таблица № 8

Минимальные должностные оклады работников  
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню	Минимальные размеры должностных окладов, рублей в месяц
1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Грузчик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кладовщик	5 975
1	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, слесарь-сантехник	6 212