



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН

от 06.05.2016

№ 660

г.Туапсе

**Об утверждении Положений
об оплате труда руководителей муниципальных
образовательных организаций муниципального
образования Туапсинский район, подведомственных
главному распорядителю бюджетных средств –
управлению образования администрации
муниципального образования Туапсинский район**

В соответствии с федеральными законами РФ от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением администрации МО Туапсинский район от 13 сентября 2013 года № 3019 «О внесении изменений в постановление главы МО Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», в целях совершенствования систем оплаты труда руководителей образовательных организаций, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить:

1) Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных, автономных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район (приложение № 1);

2) Положение об оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению

образования администрации муниципального образования Туапсинский район (приложение № 2);

3) Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций дополнительного образования муниципального образования Туапсинский район, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район (приложение № 3).

2. Отделу по взаимодействию со СМИ администрации муниципального образования Туапсинский район (Россиева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации Туапсинского района.

3. Отделу информатизации и связи управления делами администрации муниципального образования Туапсинский район (Чубуков) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Туапсинский район.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального образования Туапсинский район О.А. Кочегарову.

6. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в средствах массовой информации и распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2016 года.

Глава
муниципального образования
Туапсинский район

В.В. Лыбанев

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования

Туапсинский район

от 06.05.2016 № 660

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных
организаций муниципального образования Туапсинский район,
подведомственных главному распорядителю бюджетных средств –
управлению образования администрации муниципального образования
Туапсинский район**

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы

администрации муниципального
образования Туапсинский район

 О.А. Кочегорова

УТВЕРЖДЕНО

Советом по решению вопросов
развития образования на территории
муниципального образования

Туапсинский район протокол

от 04.12.2015 № 5

СОГЛАСОВАНО

Председатель Туапсинской районной
территориальной организации

профсоюза работников народного
образования и науки РФ

 С.С. Бастракова



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район (далее – МОО), подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 06 октября 2003 года № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями администрации муниципального образования Туапсинский район от 03 апреля 2015 года № 1036 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», от 10 июня 2014 года № 1623 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район», а также в целях совершенствования системы оплаты труда руководителей МОО, усиления материальной заинтересованности руководителей МОО в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения эффективности труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата руководителя МОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя МОО определяется трудовым договором, исходя из групп оплаты труда руководителей МОО, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитываются по формуле:

$$O_p = O_{срп} \times K, \text{ где:}$$

O_p – должностной оклад руководителя образовательной организации;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций.

Коэффициенты устанавливаются следующие:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000

человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Отнесение к группам по оплате труда и установлении коэффициентов при определении должностных окладов руководителей МОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании утвержденного комплектования образовательных организаций.

2.3. Руководителю МОО может быть установлен оклад за ведение недельных часов, а также выплаты за проверку тетрадей, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, надбавка за выслугу лет (педагогический стаж) и прочие выплаты приказом управления образования на основании положений об оплате труда работников МОО.

2.4. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителей МОО по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ}_0 \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей МОО;

ФОТ_0 – фонд оплаты труда МОО;

Ц – централизуемая доля ФОТ_0 .

Размер централизованной доли $\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район и не может превышать 3% (включительно).

Централизованный фонд стимулирования распределяется управлением образования администрации муниципального образования Туапсинский район между руководителями МОО приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район организует ведение раздельного учета средств, направленных на эти цели.

В случае отсутствия решения управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район о предоставлении руководителю МОО стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования, соответствующие средства могут быть направлены на увеличение стимулирующих выплат руководителям других МОО.

2.5. За руководителем МОО, находящейся на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине руководителя МОО, должностной оклад и выплаты компенсационного характера сохраняются и индексируются в соответствии с законодательством РФ и постановлениями администрации МО Туапсинский район.

2.6. Вопросы выплат компенсационного и стимулирующего характера рассматривает Советом по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район (далее – Совет). Состав Совета утверждается постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район. Руководители МОО имеют право присутствовать на заседании Совета и давать необходимые пояснения.

Решение Совета оформляется протоколом, на основании данного протокола устанавливается размер стимулирующей выплаты руководителю МОО который утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, в утвержденном порядке устанавливает руководителям МОО выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.7. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, в утвержденном порядке устанавливает руководителям МОО выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Размеры компенсационной выплаты руководителя МОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

2.8. Премирование руководителей МОО осуществляется с учетом результатов деятельности МОО в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы МОО, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Премирование руководителей МОО осуществляется в пределах лимитов бюджетных средств.

Размеры премирования руководителя МОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям МОО могут осуществляться в пределах фонда оплаты труда, направленного на АУП (административно – управленческий персонал, учебно – вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал, прочий педагогический персонал), и из централизованного фонда стимулирования руководителей МОО.

Из основного фонда оплаты труда, направленного на стимулирование административно – управленческого персонала, руководителям МОО устанавливается стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет и повышающие коэффициенты.

Из централизованного фонда стимулирования руководителей МОО устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) и стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Положением предусмотрено установление руководителям МОО следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»; при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада руководителя МОО на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководителя МОО к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»; при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается руководителям МОО, которым присвоена ученая степень, присвоено звание или он удостоен награды по профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – за ученую степень;

0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;

0,05 – при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ.

Повышающий коэффициент за ученую степень, за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», Почетную грамоту министерства образования и науки РФ, устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу) может быть установлен руководителю МОО с целью сохранения кадрового ресурса и других факторов.

Размер повышающего коэффициента – до 3.0 (включительно).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю МОО принимается Советом, на основании представления руководителя МОО, ходатайства управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район или районной территориальной организации Профсоюзов работников народного образования и науки РФ. Решение Совета оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3.3. Положением предусмотрено установление руководителям МОО стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу):

за выслугу лет;

за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям МОО за стаж педагогической работы в следующих размерах (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 – 10%;

при выслуге лет более 10 – 15%.

3.3.2. Стимулирующая надбавка по результатам деятельности МОО, за интенсивность и высокие показатели работы руководителям МОО устанавливается за:

№ п/п	Показатели	Шкала
1	2	3
1	<p>Качество образования:</p> <p>доля выпускников 9-х классов, получивших аттестат об основном общем образовании (за 100%);</p> <p>доля выпускников 11-х классов, получивших аттестат о среднем общем образовании (за 100%);</p> <p>соответствие результатов ОГЭ среднекраевым показателям (средний суммарный балл по обязательным предметам);</p> <p>соответствие результатов ЕГЭ среднекраевым показателям (средний суммарный балл по обязательным предметам);</p> <p>победители и призеры Всероссийской олимпиады школьников: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня</p>	<p>1-20</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>6</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>

1	2	3
2	Эффективность работы по предупреждению безнадзорности и правонарушений несовершеннолетними: организация занятости учащихся в каникулярное время (школьные лагеря, трудовые бригады и т.д.); результативное участие учащихся в спортивных мероприятиях: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня результативное участие учащихся в творческих конкурсах: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня	1-10 2 2 1 1 2 1 1
3	Развитие педагогического творчества: результативное участие педагогов и руководителя МОО в конкурсах профессионального мастерства, конференциях: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня внедрение программ углубленного и профильного изучения предметов; реализация инновационных проектов;	1-10 3 2 1 2 2
4	Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими: высшей квалификационной категории (не менее 25%), первой квалификационной категории (не менее 30%), курсовую подготовку за последние 3 года (не менее 100%); укрепление и сохранение профсоюзного единства МОО	1-10 3 2 4 1
5	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств: учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности), эстетические условия (оформление кабинетов, школы, состояние пришкольной территории; наличие учебной литературы, обеспечивающей реализацию образовательных программ (100%); наличие контентной фильтрации.	1-10 4 5 1
6	Организация подвоза учащихся к месту учебы.	1-5
7	Организация горячего питания.	1-5
8	Рейтинг школ (входящие в «десятку» лидеров).	1-10
9	Исполнение бюджета, отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса.	1-10
10	Личные профессиональные достижения руководителя МОО (участие в конкурсах, курсы повышения квалификации, выступления на конференциях, совещаниях, обобщение педагогического опыта).	1-10

Размер стимулирующих выплат определяется на основании набранных баллов при оценке деятельности образовательной организации за предыдущий учебный год (или отчетный период), умноженных на стоимость одного стимулирующего балла.

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется для городских, сельских, условно-малокомплектных, малокомплектных, вечерних

(сменных) общеобразовательных организаций.

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$\text{Цстб} = \frac{\text{ФОТцст1} + \text{ФОТцст2} + \dots + \text{ФОТцстN}}{\text{КнБОУ1} + \text{КнБОУ2} + \dots + \text{КнБОУN}} * \text{П}$$

где:

Цстб – цена одного стимулирующего балла;

ФОТцст1, ..., ФОТцст N - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей МОО каждым из N образовательных организаций;

КнБОУ1, ..., КнБОУ N – количество набранных баллов по критериям при оценке деятельности каждого из N образовательных организаций за предыдущий учебный год (или отчетный период);

П – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом.

Цена одного стимулирующего балла (Цстб) пересчитывается 1 раз в период учебного года при проведении тарификации педагогических работников МОО (на начало учебного года), а также при изменении отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей МОО (ФОТцст).

При изменении цены одного стимулирующего балла (Цстб) пересчитывается размер стимулирующих выплат руководителей МОО, управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат руководителей МОО.

Руководитель МОО представляет в управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район аналитическую информацию о показателях деятельности МОО, являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели работы руководителя МОО.

3.4. Конкретные показатели (критерии), размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются ежегодно исходя из задач, стоящих перед МОО.

3.5. Решение о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя МОО в установленном порядке.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю МОО могут быть пересмотрены, а именно - уменьшены или отменены в связи с ухудшением качественных показателей деятельности МОО, нарушением исполнительской дисциплины руководителем МОО, на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в бальном соотношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки не может превышать 100 баллов.

Стимулирующая надбавка выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время. Стимулирующая надбавка

пересматривается и утверждается один раз в год (одновременно с тарификацией). Стимулирующая надбавка может быть снята ранее установленного срока.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Руководителям МОО осуществляются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

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

за специфику работы в отдельных образовательных организациях.

4.2. Доплата за внутреннее совмещение профессий (должностей) устанавливается при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты определяется от должностного оклада соответствующей должности по штатному расписанию, но не более 50% от должностного оклада.

4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается руководителю МОО в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.4. Выплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделения, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы устанавливается в размере 20 %.

4.5. Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, указанные в пунктах 4.2 и 4.3, определяются приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании заявления руководителя МОО, согласованного с начальником отдела общего образования управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район и начальником МКУ «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район» в части финансового обеспечения.

4.6. Доплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу) руководителя МОО без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и выплачиваются из фонда оплаты труда, направленного на АУП (административно – управленческий, вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал, прочий педагогический персонал).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. В целях поощрения руководителей МОО за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемой работы;

Премирование осуществляется на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район, по согласованию с председателем Туапсинской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, при наличии экономии фонда оплаты труда, а также из централизованной доли фонда оплаты труда.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения руководителей МОО за общие результаты труда по итогам работы за конкретный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение руководителем МОО своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОО;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОО;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении руководителя МОО по собственному желанию до истечения календарного месяца, он лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Руководителям МОО может быть выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Туапсинский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

5.4. Начальник управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной руководителю МОО премии за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» руководителю

МОО может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» руководителю МОО может быть уменьшен размер премии на 100%. (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

5.5. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не выплачивается руководителю МОО:

уволенному по инициативе Работодателя;

уволенному по собственному желанию;

имеющему на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

Решение о снижении либо отмене премии утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда МОО руководителю МОО может быть выплачена материальная помощь:

к ежегодному отпуску до 5000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению руководителя МОО и в другое время:

в связи с регистрацией брака руководителя МОО или его детей в размере 5000,0 руб.;

в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 15 000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого руководителя МОО в размере 30 000,0 руб.;

в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству председателя профсоюза трудового коллектива МОО или председателя Туапсинской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ);

при установлении руководителю МОО инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

в связи с юбилейными датами 55-летие - женщины и 60-летие - мужчины в размере 15 000,0 руб.

6.2. Решение о выплате руководителю МОО материальной помощи принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании письменного заявления руководителя МОО и ходатайства председателя профсоюза трудового коллектива МОО.


7. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1. Размер стимулирующих выплат указанный в подпункте 3.3.2 может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений может быть полностью отменен в случаях:

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Не выполнение условий трудового договора, нарушение, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда, правил внутреннего и трудового распорядка МОО	10
2	Нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины	10
3	Нарушение финансовой дисциплины	10
4	Нарушение Устава МОО	10

7.2. Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера принимается на основании служебной записки и объяснительной руководителя МОО и утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании служебной записки и объяснительной.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Г.А. Никольская

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее МДОО) муниципального образования Туапсинский район, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район разработано (далее – Положение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 06 октября 2003 года № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 03 апреля 2015 года № 1036 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», в целях совершенствования систем оплаты труда руководителей МДОО, усиления материальной заинтересованности руководителей МДОО в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения эффективности труда.

2. Оплата труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций

2.1. Заработная плата руководителей МДОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя МДОО определяется трудовым договором, исходя из групп оплаты труда руководителей МДОО, определяемой в зависимости от количества воспитанников, и расчетного среднего оклада педагогических работников, и рассчитываются по формуле:

$$O_p = O_{\text{срп}} \times K, \text{ где:}$$

O_p – должностной оклад руководителя образовательной организации;
 $O_{\text{срп}}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
 K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей МДОО.

Коэффициенты устанавливаются следующие:

1 группа – коэффициент 1,25 (при численности воспитанников от 301 и более человек);

2 группа – коэффициент 1,20 (при численности воспитанников от 201 до 300 человек);

3 группа – коэффициент 1,15 (при численности воспитанников от 101 до 200 человек);

4 группа – коэффициент 1,10 (при численности воспитанников до 100 человек).

Отнесение к группам по оплате труда и установлении коэффициентов при определении должностных окладов руководителей МДОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании утвержденного комплектования МДОО.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения (форма федерального статистического наблюдения ЗП-образование), утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы работников МДОО для определения размера должностного оклада руководителя МДОО учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МДОО, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя МДОО.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников МДОО независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников МДОО.

Расчет средней заработной платы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МДОО.

Средняя заработная плата работников МДОО определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников МДОО за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников МДОО за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя МДОО.

При определении среднемесячной численности работников МДОО учитываются среднемесячная численность работников МДОО, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников МДОО, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников МДОО, являющихся внешними совместителями.

Размер должностного оклада руководителя МДОО утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район по состоянию на 01 января текущего года и действует до 01 января следующего года.

2.3. За руководителем МДОО, находящегося на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине руководителя МДОО, должностной оклад и выплаты компенсационного характера сохраняются и индексируются в соответствии с приказом управления образования.

2.4. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, являясь главным распорядителем бюджетных средств для МДОО, в утвержденном порядке устанавливает руководителям МДОО выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Размеры стимулирующей выплаты руководителю МДОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

2.5. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, являясь главным распорядителем бюджетных средств для образовательной организации, в утвержденном порядке устанавливает руководителям МДОО выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Размеры компенсационной выплаты руководителю МДОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

2.6. Премирование руководителей МДОО осуществляется с учетом результатов деятельности МДОО в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы МДОО, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Премирование руководителей МДОО осуществляется в пределах лимитов бюджетных средств.

Размеры премирования руководителя МДОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям МДОО осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда МДОО.

3.2. Положением предусмотрено установление руководителям МДОО повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- за квалификационную категорию;
- за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный»; за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; при наличии Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;
- персональный повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада руководителя МДОО на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководителя МДОО к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования РФ»; при наличии Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ устанавливается руководителю образовательной организации, которому присвоена ученая степень, присвоено звание или руководитель удостоен награды по профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – за ученую степень;

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

0,05 - при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание и при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен руководителю МДОО с целью сохранения кадрового ресурса и других факторов.

Размер повышающего коэффициента – до 3.0 включительно.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю МДОО принимается Советом по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район на основании представления руководителя МДОО, ходатайства управления образования или Туапсинской районной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. Решение Совета оформляется протоколом на основании которого издаётся приказ управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

1	2		3
3	Финансовая дисциплина	Отсутствие должников по плате, взимаемой с родителей, за присмотр и уход	4 балла
Эффективность и соблюдение сроков расходования выделенных ассигнований, при необходимости организация своевременной претензионной работы		2 балла	
Качественная и своевременная работа по разработке плана закупок, внесение изменений и размещение в ЕИС		1 балл	
Качественная организация внебюджетной деятельности МДОО (услуги сверх муниципального задания)		1 балл	
Эффективная работа по привлечению дополнительных (внебюджетных) средств в МДОО в соответствии с требованиями законодательства РФ		2 балла	
4	Рейтинг детских садов входящих в пятерку лидеров.	1 место	10 баллов
2 место		8 баллов	
3 место		6 баллов	
4 место		4 балла	
5 место		2 балла	
5	Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими высшую и первую квалификационную категорию.	81% и более	10 баллов
от 61% до 80%		6 баллов	
от 40% до 60%		2 балла	
6	Обоснованные обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций в МДОО и уровень решения конфликтных ситуаций в МДОО.	Отсутствие обращений	10 баллов
При наличии обращений, их грамотное и обоснованное рассмотрение и решение на уровне МДОО.		5 баллов	
За неоднократные рассмотрения обращений, по вопросам, входящим в компетенцию МДОО		минус 5 баллов от общего кол-ва	

3.2.3. Руководителю устанавливается отдельная доплата в размере 3 000 (три тысячи) в соответствии с Законом Краснодарского края о наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в редакции Закона Краснодарского края от 01 ноября 2013 года № 2829-КЗ.

3.3. Положением предусмотрено установление руководителям МДОО стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу):

за выслугу лет;

за эффективность и качество работы.

3.3.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям МДОО за стаж педагогической работы в следующих размерах (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.3.2. Стимулирующая надбавка за эффективность и качество работы руководителям МДОО устанавливаются при исполнительской дисциплине руководителя по результатам деятельности МДОО (за финансовый год; за 9 месяцев) за:

№ п/п	Показатели		Шкала
1	2		3
1	Муниципальное задание на оказание муниципальной услуги	Показатель «детодни» по МДОО выше среднего показателя по муниципалитету	5 баллов
		Выполнение норм питания в МДОО 99-101%	5 баллов
2	Управленческая деятельность, исполнительская дисциплина.	Своевременное и качественное издание документов (локальных актов) МДОО	1 балл
		Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	2 балла
		Организация вариативного обучения в МДОО: группы семейного воспитания, консультативный пункт	1 балл за каждую единицу
		Отсутствие выявленных нарушений при функционировании МДОО	1-2 балла
		Соответствие сайта требованиям законодательства РФ в сфере образования	1 балл

1	2		3
7	Развитие педагогического мастерства	<p>Результативное участие педагогов и воспитанников:</p> <p>Педагогов - в конкурсах профессионального мастерства: муниципальный уровень: победитель лауреат региональный уровень: победитель лауреат</p> <p>Педагогов - в конференциях, семинарах, совещаниях, обобщение опыта работы, комиссиях (РМО не учитывается): муниципальный уровень региональный уровень</p> <p>Воспитанников - в конкурсах, фестивалях, мероприятиях (без учета интернет конкурсов): местного (поселкового) уровня муниципального уровня: (финалисты) регионального уровня: победитель призеры (лауреаты, финалисты)</p>	<p>до 15 баллов:</p> <p>2 балла 1 балла</p> <p>3 балла 2 балла</p> <p>1 балл за одно участие 2 балла за одно участие</p> <p>0,5 балла 1 балл 2 балла 1 балл</p>
8	Соблюдение требований безопасности. Результативность мероприятий по профилактике заболеваний	<p>Отсутствие случаев травматизма воспитанников в МДОУ, сотрудников на рабочем месте</p> <p>Показатель «количество дней, пропущенных одним ребенком по болезни» меньше среднего показателя по муниципалитету</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
9	Укрепление и сохранение профсоюзного единства МДОУ	85% и более сотрудников члены ПК	5 баллов

1	2		3
10	Личные профессиональные достижения руководителя и личный вклад в общественную жизнь района.	Личное участие в профессиональных конкурсах	3 балла
		Участие в работе конкурсных комиссий, оргкомитетов	1 балл за работу в составе одной группы
		Курсы повышения квалификации (внебюджет)	1 балл
		Выступления на конференциях, совещаниях, семинарах; обобщение опыта работы (одно выступление): - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	1 балл 2 балла 3 балла
		Участие в работе Советов и комиссий по вопросам образования на территории муниципального образования Туапсинский район	1 балл за работу в составе одной группы
		Общая сумма до 10 баллов	

Размер стимулирующих выплат определяется на основании, набранных баллов при оценке деятельности образовательной организации за предыдущий финансовый год (или отчетный период), умноженных на стоимость одного стимулирующего балла.

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$\text{Цстб} = \frac{+ \text{ФОТ}_{\text{цст}2} + \dots + \text{ФОТ}_{\text{цст}N}}{\text{КнбОУ}1 + \text{КнбОУ}2 + \dots + \text{КнбОУ}N} * \text{П где:}$$

Цстб – цена одного стимулирующего балла;

ФОТ_{цст1}, ..., ФОТ_{цст N} – фонд оплаты труда, образовавшийся на вакансии при проведении тарификаций (за исключением фонда оплаты труда педагогического персонала);

КнбОУ₁, ..., КнбОУ N – количество набранных баллов по критериям при оценке деятельности образовательной организации за предыдущий финансовый год (или отчетный период);

П – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом.

Цена одного стимулирующего балла (Цстб) пересчитывается 2 раза в период учебного года при проведении тарификации работников МДОО, утверждается Советом по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район, на основании представления начальника МКУ «Централизованной бухгалтерии управления образования администрации

муниципального образования Туапсинский район». Решение Совета оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

При изменении цены одного стимулирующего балла (Цстб) пересчитывается размер стимулирующих выплат руководителей МДОО, управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат руководителей МДОО.

Руководитель МДОО представляет в управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район аналитическую информацию о показателях деятельности МДОО, являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели работы руководителя МДОО.

Совет по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район принимает решение о выплатах стимулирующего характера и их размере. Решение Совета по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Руководители МДОО имеют право присутствовать на заседании Совета по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район и давать необходимые пояснения.

4. Порядок и условия установления доплат и выплат компенсационного характера

4.1. Доплаты и выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) руководителя МДОО.

4.2. Руководителям МДОО осуществляются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

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

за работу в сельской местности;

за специфику работы.

4.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты определяется от должностного оклада соответствующей должности по штатному расписанию, но не более 50% от должностного оклада.

4.2.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается руководителю в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.2.3. Доплаты, указанные в пункте 4.2 устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании заявления руководителя МДОО, согласованного с начальником отдела дошкольного образования управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район и МКУ «ЦБ управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район» в части финансового обеспечения.

4.2.4. Руководителям МДОО, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата компенсационного характера в размере 25%.

4.2.5. Выплаты за специфику работы в отдельных МДОО устанавливаются к окладу (должностному окладу):

за работу в МДОО, которое создано для воспитанников с отклонениями в развитии и полностью укомплектовано воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с нарушением речи).

Размер выплаты компенсационного характера за работу:

в МДОО полностью укомплектованном воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с нарушением речи) – 20%.

Применение доплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) руководителя МДОО и выплачиваются из фонда оплаты труда, направленного на АУП (административно – управленческий, вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал, прочий педагогический персонал).

5. Порядок и условия премирования

5.1. В целях поощрения руководителей МДОО за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район, по согласованию с председателем Туапсинской районной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения руководителей МДОО за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем МДОО своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОО;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОО;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении руководителя МДОО по собственному желанию до истечения календарного месяца (года) руководитель МДОО лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (год).

5.1.2. Руководителям МДОО может быть единовременно выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

5.2. Начальник управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной руководителю МОО премии за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» руководителю МОО может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» руководителю МОО может быть уменьшен размер премии на 100%. (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

5.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не выплачивается руководителю МОО:

- уволенному по инициативе Работодателя;

уволенному по собственному желанию;
имеющему на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

Решение о снижении либо отмене премии утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район

5.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. Материальная помощь

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю МДОО может быть выплачена материальная помощь:

к ежегодному отпуску до 5000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению руководителя МДОО и в другое время:

в связи с регистрацией брака руководителя МДОО или детей руководителя МДОО в размере 5000,0 руб;

в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 15 000,0 руб, а также родственникам в связи со смертью самого руководителя МДОО в размере 30 000,0 руб;

в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива);

в связи с установлением руководителю МДОО инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

в связи с юбилейными датами 55-летие - женщины и 60-летие - мужчины в размере 15 000,0 руб.

6.2. Решение о выплате руководителю МДОО материальной помощи принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании письменного заявления руководителя МДОО и ходатайства профсоюзного комитета МДОО.

7. Порядок отмены (уменьшения) стимулирующих выплат

7.1. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами 3.3.1 и 3.3.2 может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений стимулирующая выплата может быть полностью отменены:

за нарушение Устава МДОО;

за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка МДОО;

за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

за длительное отсутствие руководителя МДОО по болезни, в связи, с чем

не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или его отсутствие повлияло на результативность выполняемой работы

7.2. Решение об отмене и уменьшении выплат стимулирующего характера утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании служебной записки и объяснительной.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Г.А. Никольская

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных организаций дополнительного образования муниципального образования Туапсинский район, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район (далее – Положение) разработано для руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования (далее – руководителей ОО) муниципального образования Туапсинский район, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 06 октября 2003 года № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 03 апреля 2015 года № 1036 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», в целях совершенствования систем оплаты труда руководителей ОО, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата руководителя ОО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя ОО определяется трудовым договором, исходя из групп оплаты труда руководителей ОО, определяемой в зависимости от количества учащихся, группы ОО и расчетного среднего оклада педагогических работников, и рассчитываются по формуле:

$$O_p = O_{срп} \times K, \text{ где:}$$

O_p – должностной оклад руководителя ОО;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников;

K – коэффициент, установленный по группам ОО.

Группа, к которой относится образовательная организация	Количество обучающихся	Размер кратности при определении должностных окладов руководителей образовательной организации
I	200-500 чел.	1,2
II	Свыше 501 чел	1,3

Отнесение к группам по оплате труда и установлении коэффициентов при определении должностных окладов руководителей ОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании утвержденного комплектования ОО.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения (форма федерального статистического наблюдения ЗП-образование), утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы работников ОО для определения размера должностного оклада руководителя ОО учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников ОО, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников ОО независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников ОО.

Расчет средней заработной платы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя ОО.

Средняя заработная плата работников ОО определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников ОО за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников ОО за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя ОО.

При определении среднемесячной численности работников ОО учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

Размер должностного оклада руководителя ОО утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район по состоянию на 01 сентября текущего года и действует до 01 сентября следующего года.

Размеры должностных окладов руководителей ОО утверждаются приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

2.3. За руководителем ОО находящейся на капитальном ремонте, строительстве, реконструкции или в процессе реорганизации, либо деятельность, которой приостановлена не по вине руководителя ОО, должностной оклад и выплаты компенсационного характера сохраняются и индексируются в соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

2.4. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, в установленном порядке устанавливает руководителю ОО выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, в установленном порядке устанавливает руководителям ОО выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Премирование руководителя ОО осуществляется с учетом результатов деятельности ОО в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы ОО, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Премирование руководителя ОО осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных средств.

Размеры премирования руководителя ОО устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением предусмотрено установление руководителям ОО следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

за квалификационную категорию;

за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный»; за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»; при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада руководителя ОО на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования

работников ОО к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

3.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»; при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается руководителям ОО, которым присвоена ученая степень, присвоено звание или которые удостоены награды по профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – за ученую степень;

0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;

0,05 – при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание и при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен руководителю ОО с целью сохранения кадрового ресурса и других факторов.

Размер повышающего коэффициента – до 3.0 (включительно).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю ОО принимается Советом по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район, на основании представления руководителя ОО, ходатайства управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район или районной территориальной организации Профсоюзов работников народного образования и науки РФ.

Решение Совета оформляется протоколом, на основании которого издается приказ управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3.2. Положением предусмотрено установление руководителям ОО стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу):

за выслугу лет;

за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям ОО за стаж педагогической работы в следующих размерах (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5-5%;

при выслуге лет от 5 до 10-10%;

при выслуге лет более 10-15%.

3.2.2. Стимулирующая надбавка по результатам деятельности ОО, за интенсивность и высокие показатели работы руководителям ОО устанавливается за:

№ п/п	Показатели	Шкала
1	2	3
1	Общие показатели сохранности контингента	
	60%-80%	1
	81%-90%	3
	91%-100%	4
	Внедрение новых дополнительных образовательных программ (авторская с внешним рецензированием)	4
	Доля обучающихся организации находящихся на различных видах профилактического учета (1 учащийся)	1
	Создание образовательных условий для участия по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам для детей с ограниченными возможностями (1 учащийся)	1
2	Укомплектование педагогическими кадрами, имеющими высшее или базовое образование:	
	30%- 49%	2
	50%	3
	51%-89%	4
	90%-100%	5
	Привлечение молодых специалистов (за 1 специалиста)	2
3	Выполнение программ, направленных на:	
	профессиональную ориентацию обучающихся	4
	дистанционное обучение	4
	Программное обеспечение организации внеучебной деятельности (не менее 2-х лет)	2
4	Результативность обучающихся-победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований всех уровней:	
	краевой уровень;	4
	всероссийский уровень;	5
	международный уровень	8
5	Организация каникулярного времени обучающихся и создание условий для сохранения жизни, и здоровья детей и подростков:	
	организация лагерей дневного пребывания, проведение муниципальных профильных смен;	4
	организация походов, экспедиций, сборов с круглосуточным пребыванием детей;	4
	трудоустройство несовершеннолетних в период каникул	4
6	Развитие педагогического творчества (результативное участие педагогов и руководителей в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, обобщение педагогического опыта):	
	-муниципальный уровень	3
	-краевой уровень	5

1	2	3
7	Организация и участие в проведении семинаров, методических объединений, совещаний, мастер-классов на муниципальном уровне; Организация мероприятий муниципального уровня (спартакиады, соревнования, смотры, фестивали и т.д.); Организация и участие в выставках, форумах, конференциях, обобщение педагогического опыта; Организация мероприятий краевого уровня; Участие в краевых, всероссийских мероприятиях.	3 4 3 5 4
8	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса: соответствие материально-технической базы требованиям санитарных норм и норм пожарной безопасности привлечение внебюджетных средств	4 4
9	Личные профессиональные достижения руководителя (в том числе подготовка конкурсантов, выступающих) Обобщение опыта работы образовательной организации, публикации в СМИ (1 публикация)	4 1
10	Укрепление и сохранение профсоюзного единства образовательной организации	1

3.3. Размер стимулирующих выплат определяется на основании, набранных баллов при оценке деятельности ОО за предыдущий учебный год (или отчетный период), умноженных на стоимость одного стимулирующего балла.

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$\text{Цстб} = \text{ФОТ} / \text{КнБОУ} * \text{П}, \text{ где:}$$

Цстб – цена одного стимулирующего балла;

ФОТ – фонд оплаты труда, образовавшийся на вакансии при проведении тарификаций (за исключением фонда оплаты труда педагогического персонала);

КнБОУ – количество набранных баллов по критериям при оценке деятельности образовательной организации за предыдущий учебный год (или отчетный период).

П – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом.

Цена одного стимулирующего балла (Цстб) пересчитывается 1 раз в период учебного года при проведении тарификации работников ОО (на начало учебного года), утверждается Советом по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район, на основании представления начальника МКУ «Централизованной бухгалтерии управления образования администрации муниципального образования Туапсинский

издается приказ управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

При изменении цены одного стимулирующего балла (Цстб) пересчитывается размер стимулирующих выплат руководителей ОО, управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат руководителей ОО.

Руководитель ОО представляет в управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район аналитическую информацию о показателях деятельности ОО, являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели работы руководителя ОО.

Совет по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район принимает решение о выплатах стимулирующего характера и их размере. Решение Совета по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район оформляется протоколом, на основании, которого издается приказ управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Руководители ОО имеют право присутствовать на заседании Совета по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район и давать необходимые пояснения.

3.4. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 3.2.2 может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных руководителем ОО нарушений стимулирующие выплаты могут быть полностью отменены по следующим основаниям:

№ п/п	Показатели	Шкала
1	Нарушение условий трудового договора, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда образовательной организации	10
2	Нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины	10
3	Нарушение финансовой дисциплины	10

3.4.1. Решение об уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район, на основании служебной записки и объяснительной руководителя ОО и оформляется приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3.5. Конкретные показатели (критерии), размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются ежегодно исходя из задач, стоящих перед ОО.

3.6. Решение о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя ОО в установленном порядке.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю ОО могут быть пересмотрены, а именно - уменьшены или отменены в связи с ухудшением качественных показателей деятельности ОО, нарушением исполнительской дисциплины руководителем ОО, на основании, приказа управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в бальном соотношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки не может превышать 100 баллов.

Стимулирующая надбавка выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время. Стимулирующая надбавка пересматривается и утверждается не реже одного раза в полугодие (одновременно с тарификацией). Стимулирующая надбавка может быть снята ранее установленного срока.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Руководителям ОО осуществляются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей);

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

за специфику работы в отдельных ОО.

4.2. Доплата за внутреннее совмещение профессий (должностей) устанавливается при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты определяется по согласованию сторон.

4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается руководителю ОО в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.4. Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, указанные в пунктах 4.2 и 4.3, определяются приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании заявления руководителя ОО, согласованного со специалистом, курирующим деятельность ОО и начальником МКУ «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район» в части финансового обеспечения.

4.5. Выплаты компенсационного характера за специфику работы в отдельных ОО устанавливаются к окладу (должностному окладу).

Применение доплат за специфику работы не образует новый оклад и не

учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) руководителя ОО без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. В целях поощрения руководителей ОО за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за качество выполняемой работы.

Премирование осуществляется на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район, по согласованию с председателем Туапсинской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения руководителей ОО за общие результаты труда по итогам работы за конкретный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение руководителем ОО своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

осуществление качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОО;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении руководителя ОО по собственному желанию до истечения календарного месяца, он лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Руководителям ОО может быть выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Туапсинский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и

Краснодарского края.

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

5.4. Начальник управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной руководителю ОО премии за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» руководителю ОО может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» руководителю ОО может быть уменьшен размер премии на 100%. (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

5.5. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не выплачивается руководителю ОО:

уволенному по инициативе Работодателя;

уволенному по собственному желанию;

имеющему на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

Решение о снижении либо отмене премии утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителям ОО может быть выплачена материальная помощь:

к ежегодному отпуску до 5000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению руководителя ОО и в другое время:

в связи с регистрацией брака руководителя ОО или детей руководителя ОО в размере 5000,0 руб.;

в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 15 000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого руководителя ОО в размере 30 000,0 руб.;

в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству председателя профсоюза трудового коллектива ОО или председателя Туапсинской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ);

в связи с установлением руководителю ОО инвалидности, вследствие

несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

в связи с юбилейными датами 55-летие - женщины и 60-летие - мужчины в размере 15 000,0 руб.

6.2. Решение о выплате руководителю ОО материальной помощи принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании письменного заявления руководителя и ходатайства председателя профсоюза трудового коллектива ОО.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Г.А. Никольская