

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляется управлением образования администрации муниципального образования «Новомалыклинский район»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования администрации муниципального образования «Новомалыклинский район» (далее – Положение, учредитель) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей учреждений, и определяет порядок оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Новомалыклинский район» (далее – руководители, учреждение).

1.2. Зарплата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ульяновской области, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, определенных учредителем.

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат

компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителей, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

1.5. Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к должностному окладу служащих, отнесённых к третьему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня и составляет не более 2,5 размеров указанного оклада, определяемого в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Новомалыклинского района.

1.6. Величина должностного оклада руководителям организаций определяется с учётом коэффициента кратности (далее – кратность).

1.7. Руководителям образовательных организаций - по объёмным показателям, характеризующим масштаб руководства учреждением и оцениваемым в баллах.

1.8. Руководителям вновь создаваемых образовательных организаций на текущий финансовый год в размере 1,7.

1.9. Руководителям организаций, находящихся на капитальном ремонте, - в размере, определённом до начала капитального ремонта, на весь период капитального ремонта.

2.0. Количество баллов по объёмным показателям (приложение № 1) суммируется, и в зависимости от общего количества баллов устанавливается кратность (приложение № 2).

2.1. Кратность определяется ежегодно по состоянию на 01 сентября года, на который устанавливается должностной оклад руководителя.

2.2. Для установления должностного оклада руководителю организация в срок до 1 сентября, предшествующего году его установления, предоставляет в Управление образование объёмные показатели с их обоснованием.

Объёмные показатели рассматриваются комиссией, состав и порядок работы которой утверждается Управлением образования.

II. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ульяновской области, настоящим Положением.

3.3. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15

3.4. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности на основании приказа учредителя.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени и почетного звания;

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) премиальные выплаты:

по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года; единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются учредителем в соответствии с настоящим Положением.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

4.4.1. За участие в реализации инновационных площадок, (наличие статуса РИП, наличие научно-методических публикаций, стажировочной, пилотной площадки), назначается по итогам учебного года и выплачивается ежемесячно в размере:

до 20 процентов должностного оклада – при условии количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью до 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников; (изм. приказ МУ Управление образования АМО «Новомалыклинский район» от 29.12. 2018 г. № 392)

до 40 процентов должностного оклада – при условии общего количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью свыше 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников. (изм. приказ МУ Управление образования АМО «Новомалыклинский район» от 29.12. 2018 г. № 392)

4.4.2. За организацию образовательной деятельности по образовательным программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – в размере 15% от размера должностного оклада.

4.4.3. За наличие у образовательного организация филиалов (структурное подразделение) назначается выплата по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

с количеством обучающихся до 50 – в размере 20 % от размера должностного оклада;

с количеством обучающихся от 50 до 150 – в размере 25% от размера должностного оклада;

4.4.4. За организацию подвоза детей выделенным транспортом (школьным автобусом) – до 20% должностного оклада.

4.4.5. За реализацию образовательной программы не являющейся основным видом деятельности для образовательных организации – до 20% должностного оклада.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.5.1. Руководителям за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным

законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности или дисциплин могут устанавливаться ежемесячно:

- имеющим учёную степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 50 процентов;

- имеющим почетное звание «заслуженный» – 30 процентов;

- надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации» – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются и выплачиваются руководителю за каждое полугодие не позднее 25 июля и 25 декабря, на основании приказа муниципального учреждения управления образования.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается руководителям в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора Ульяновской области и Министерства образования Ульяновской области, администрации муниципального образования «Новомалыклинский район»;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей не более одного должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа учредителя.

4.7. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей по итогам первого и второго полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла (приложение 3).

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов руководителями учреждений соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам руководителям за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом учредителя.

4.8. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется комиссией, состав которой утверждается управлением образования и согласовывается:

- оценку объективности представленных руководителями учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных учреждений на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

4.9. В случае нахождения учреждения на ремонте руководителю на период проведения ремонта назначается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада.

Руководителям вновь созданных учреждений и вновь назначенным на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения комиссией о подведении результатов деятельности руководителя.

4.10. Документы подтверждающие достижения плановых показателей эффективности предоставляется:

- за период работы с января по июнь к 15 июля, с июля по декабрь к 15 января руководители дошкольных образовательных организаций;

- за период работы с января по август к 15 сентября, с сентябрь по декабрь к 15 января руководителями общеобразовательных организации и организации дополнительного образования.(изм. приказ МУ Управление образования АМО «Новомалыклинский район» от 29.12. 2018 г. № 392)

4.11.3а нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование фонда оплаты труда руководителю образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование фонда оплаты труда, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается одновременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчётный период:

до 10000 рублей включительно – 10 процентов;

от 10001 рубля до 50000 рублей включительно – 20 процентов;

от 50001 рубля до 100000 рублей включительно – 30 процентов;

от 100001 рубля до 500000 рублей включительно – 50 процентов;

от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно – 75 процентов;

свыше 1000000 рублей – 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование фонда оплаты труда, образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование фонда оплаты труда, премиальные выплаты по итогам работы за определённый период не устанавливаются.

V. Порядок оказания материальной помощи.

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- при вступлении в брак;

- рождении (усыновлении) ребёнка;

- в связи с выходом на заслуженный отдых.

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников (родители, дети, супруг(а)).

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом наличия экономии фонда оплаты труда, но не более двух окладов (должностного оклада), ставок заработной платы. Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель.

VI. Прочие вопросы оплаты труда

6.1 Руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность) от 1 до 3. (изм. приказ МУ Управление образования АМО «Новомалыклинский район» от 29.12. 2018 г. № 392)

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается учредителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности), а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю учреждения может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Объёмные показатели,
характеризующие масштаб руководства муниципальными образовательными организациями,
условия их определения и количество баллов, устанавливаемых по объёмным показателям

1. Муниципальные образовательные организации дополнительного образования (далее – организация)

№ п/п	Объёмные показатели	Условия определения объёмных показателей	Количество баллов
1.	Количество обучающихся	за каждого обучающегося	2,0
		дополнительно: за каждого обучающегося из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	3,0
		за каждого обучающегося с ограниченными возможностями здоровья	1,0
2.	Количество направленностей	за каждую единицу	1,0
3.	Численность работников	за каждого работника;	0,5
		дополнительно: за каждого работника, имеющего	
		- первую квалификационную категорию;	0,5
		- высшую квалификационную категорию;	1,0
	- звания и награды;	1,0	

		- учёную степень	
4.	Наличие филиалов, опорных площадок, структурных подразделений	за каждую единицу с контингентом обучающихся: до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200	10,0 20,0 30,0
5.	Наличие оборудованных в соответствии с современными требованиями и используемых учебных кабинетов, учебно-производственных мастерских, лабораторий	за каждую единицу	5,0, но не более 50,0
6.	Наличие и использование оборудованного в соответствии с лицензионными требованиями медицинского кабинета	за каждую единицу	15,0
7.	Наличие спортивной площадки, стадиона и других спортивных объектов	за каждую единицу	15,0
8.	Наличие и использование музея любой тематики	за каждую единицу при наличие паспорта	5,0
9.	Наличие библиотеки	за каждую единицу	10,0
10.	Наличие и использование читального зала	за каждую единицу дополнительно: за наличие читального зала с Интернет подключением	5,0 5,0
11.	Наличие оборудованных и используемых объектов инфраструктуры (котельная, баня, прачечная, гараж, овощехранилище, складские помещения, очистные сооружения (выгребные ямы)	за каждую единицу	5,0
12.	Наличие столовой и/или пищеблока, оборудованных в соответствии с требованиями СанПин	за каждую единицу	15,0
13.	Наличие на балансе и находящихся в эксплуатации автотранспортных средств, сельхозмашин и другой	за каждую единицу	5,0, но не более 20,0

	техники		
14.	Наличие используемого учебно-опытного участка, подсобного хозяйства, теплиц, закрытого манежа	за каждую единицу	20,0
15.	Наличие и использование актового зала, концертного блока	за каждую единицу	5,0

2. Муниципальные общеобразовательные, дошкольные организации (далее – организация)

№ п/п	Объёмные показатели	Условия определения объёмных показателей	Количество баллов
1.	Количество обучающихся	за каждого обучающегося;	2,0
		дополнительно: за каждого обучающегося, из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;	3,0
		за каждого ребёнка-инвалида, реализующего индивидуальную программу реабилитации;	2,0
		за каждого обучающегося в муниципальных образовательных организациях, которому организовано предоставление психолого-педагогической помощи	4,0
2.	Численность работников	за каждого работника;	0,5
		дополнительно: за каждого работника, имеющего	
		- первую квалификационную категорию;	0,5
		- высшую квалификационную	1,0

		категорию; - звания и награды; - учёную степень	1,0 1,0
3.	Наличие консультативных служб по работе с гражданами, желающими принять на воспитание в свои семьи детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, служб образовательного учреждения.	за каждую единицу	20,0
4.	Наличие и использование оборудованных учебных кабинетов, учебно-производственных мастерских, лабораторий (в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта - ФГОС)	за каждую единицу	5,0
5.	Наличие и использование оборудованного в соответствии с лицензионными требованиями медицинского кабинета	за каждую единицу	15,0
6.	Наличие и использование актового зала, концертного блока	за каждую единицу	5,0
7.	Наличие и использование оборудованных кабинетов педагога-психолога, логопеда, учителя – дефектолога, социально-бытовой ориентировки	за каждую единицу	10,0
8.	Наличие спортивной площадки, стадиона и других спортивных объектов	за каждую единицу	15,0
9.	Наличие и использование музея любой тематики	за каждую единицу при наличии паспорта	5,0
10.	Наличие и использование библиотеки	за наличие: дополнительно: за наличие периодической литературы (газеты и журналы): от 5 до 10 видов	10,0 10,0

		менее 5 видов	5,0
11.	Наличие и использование читального зала	за каждую единицу дополнительно: за наличие читального зала с Интернет подключением	5,0 5,0
12.	Наличие столовой и/или пищеблока, оборудованных в соответствии с требованиями СанПин	за каждую единицу	15,0
13.	Наличие на балансе и находящихся в эксплуатации автотранспортных средств, сельхозмашин и другой техники	за каждую единицу	5,0, но не более 20,0
14.	Наличие используемого учебно-опытного участка, подсобного хозяйства, теплиц, закрытого манежа	за каждую единицу	20,0
15.	Наличие оборудованных и используемых объектов инфраструктуры (котельная, баня, прачечная, гараж, овощехранилище, складские помещения, очистные сооружения (выгребные ямы)	за каждую единицу	5,0
16.	Организация на базе учреждения лагеря с дневным пребыванием или палаточного лагеря для детей в летний период	за каждую единицу	15,0
17.	Наличие зданий, используемых для организации учебно-воспитательного процесса	За каждое здание	15,0 но не более 45,0
18.	Наличие интерактивных групп	за каждую единицу: мультимедийная установка; интерактивная установка	2,0 5,0
19.	Наличие действующего интернет-сайта	постоянное обновление информации; еженедельное обновление; ежемесячное обновление	15,0 10,0 5,0
20.	Наличие филиалов, опорных площадок, структурных подразделений (ресурсных центров)	за каждую единицу с контингентом обучающихся:	

		до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200	10 20 30
21.	Наличие государственной психолого - медико-педагогической комиссии	за каждую единицу	120
22.	Организация работы с попечительским советом по привлечению спонсорских средств на развитие организации	от 30 тыс. руб. до 50 тыс. руб. свыше 50 тыс. руб. свыше 100 тыс. руб.	5,0 10,0 20,0

Примечание:

1. Объёмные показатели по количеству обучающихся (воспитанников) организаций определяются:

- в общеобразовательных - по списочному составу на начало учебного года (по состоянию на 20 сентября) в соответствии с формой статистического наблюдения ОО-1 «Сведения об учреждении, реализующем программы общего образования»;

- в образовательных организациях дошкольного образования – по списочному составу на 01 января года, предшествующего году, на который устанавливается кратность, с последующей корректировкой в соответствии с формой статистического наблюдения № 85-К «Сведения об учреждении дошкольного образования детей»

- в образовательных организациях дополнительного образования – по списочному составу на 01 января года, предшествующего году, на который устанавливается кратность, с последующей корректировкой в соответствии с формой статистического наблюдения № 1-ДО «Сведения об учреждении дополнительного образования детей»

2. Объёмные показатели по численности работников в образовательном учреждении определяется по состоянию на 01 января текущего года на основании унифицированной формы первичных учетных документов «Карточка-справка» (ОКУД 0504417), утверждённой приказом Министерства финансов Российской Федерации от 15.12.2010 № 173н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Размеры коэффициента кратности с целью установления должностного оклада руководителям муниципальных образовательных организаций

1.Муниципальные образовательные организации дополнительного образования

№	Общая сумма баллов по объёмным показателям	Размер коэффициента кратности
1	до 500	1,0
2	501-700	1,5
3	701-900	1,6
4	901-1100	1,7
5	1101-1300	1,8
6	1301- 1500	1,9
7	1501-1700	2,0
8	1701- 1900	2,1
9	1901-2100	2,2
10	2101- 2300	2,3
11	2301-2500	2,4
12	Свыше 2501	2,5

2. Муниципальные общеобразовательные, дошкольные организации

№	Общая сумма баллов по объёмным показателям	Размер коэффициента кратности
1	до 100	1,0
2	101-200	1,5
3	201-300	1,6
4	301-400	1,7
5	401-500	1,8
6	501- 600	1,9
7	601-700	2,0
8	701- 800	2,1
9	801-900	2,2
10	901-1000	2,3
11	1001-1100	2,4
12	Свыше 1101	2,5