

КОМИТЕТ АДМИНИСТРАЦИИ МАМОНТОВСКОГО РАЙОНА
ПО ОБРАЗОВАНИЮ

с. Мамонтово

Приказ

21 декабря 2017 г.

№ 248-р

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию

В соответствии со статьей 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет краевого бюджета», в целях совершенствования системы оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию.

2. Начальнику отдела дошкольного образования Гуженко А.В., курирующему работу по вопросам кадрового обеспечения, внести соответствующие изменения в трудовые договоры руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию.

3. п. 9 Приложения к приказу комитета по образованию от 03.10.2013 № 101р «Методика формирования системы оплаты труда работников образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» считать утратившим силу.

4. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникающие с 01.01.2018 года.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель комитета по образованию



Т.Е.Чибрякова

Приложение к приказу комитета
Администрации Мамонтовского
района по образованию
от 21.12.2017 №248-р

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных комитету Администрации
Мамонтовского района по образованию, финансируемых из краевого
бюджета

1. Общие положения

Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию (далее - «Положение») и финансируемых из краевого бюджета, разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет краевого бюджета»

2. Порядок отнесения руководителей муниципальных
образовательных учреждений, подведомственных комитету
Администрации Мамонтовского района по образованию, к группам
по оплате труда

2.1. Объемные показатели деятельности учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию

2.1.1. К объемным показателям деятельности учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию, относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся

(воспитанников), сложность структуры учреждения и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

2.1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию (далее - «руководители ОУ») оценивается в баллах по следующим показателям по типам учреждений:

Муниципальные учреждения общего образования

Таблица 1

Показатель	Методика расчета	Количество баллов
Количество обучающихся	За каждого обучающегося	0,3
	Дополнительно:	
	За каждого обучающегося по программам углубленного обучения	0,5
	За каждого обучающегося по программам профильного обучения	0,2
	За каждого обучающегося с ОВЗ, ребенка - инвалида	0,3
	За каждого обучающегося по программам дополнительного образования*	0,2
Фактическая численность работников	За каждого работника без внешних совместителей	1
Наличие филиалов, структурных подразделений	За каждое подразделение: Филиал	20
	Дошкольное отделение	10
Наличие учебно-консультационного пункта, оздоровительного	За каждое подразделение: УКП	10
	Оздоровительный лагерь	30

лагеря, музея, ВПК, ВСК, РИП, ППЭ	Зарегистрированные ВПК, ВСК	20
	Паспортизированный музей	20
	РИП	50
	ППЭ	10
Наличие спортивной инфраструктуры, используемой в образовательном процессе	За каждый вид:	
	Спортивная площадка (стадион)	10
	Хоккейная коробка	30
Наличие инфраструктуры для организации питания и оздоровления	Тренажерный зал (независимо от количества)	10
	За каждый вид:	
	Буфет	10, но не более 30
	Столовая	
Наличие инфраструктуры для ППМС- сопровождения	Лицензированный медкабинет	
	За каждый вид:	
	Оборудованный кабинет психолога	3, но не более 15
	Оборудованный кабинет социального педагога	
	Оборудованный кабинет педагога-логопеда	
Наличие транспорта, используемого для подвоза обучающихся	Комната для внеурочной занятости	
	Зал ЛФК	
Наличие котельных	За каждую единицу	10
	За каждую единицу	20
Наличие 2 и более зданий, в которых ведется образовательный процесс	За каждое здание	10

*-программа реализуется педагогами школы или по договору
сетевого взаимодействия

2.2. Учреждения, подведомственные комитету по образованию, относятся к соответствующим группам по оплате труда руководителей ОУ в

зависимости от суммы баллов, определенной на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Тип ОУ	Группа по оплате труда					
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа	6 группа
Общеобразовательные учреждения	Свыше 851	501-850	301-500	201-300	101-200	До 100

2.3. При установлении группы по оплате труда руководителей ОУ, подведомственных комитету по образованию, на финансовый год контингент обучающихся, воспитанников, определяется по состоянию на 31 декабря за предшествующий календарный год.

За руководителями учреждений, не оказывающих услуги в связи с осуществлением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

3. Должностной оклад

Должностной оклад руководителя ОУ устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда, определенной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения. Значения минимальных должностных окладов руководителей ОУ устанавливаются в следующих размерах (таблица 3):

Таблица 3

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1.	1 группа	15640

2.	2 группа	12115
3.	3 группа	11218
4.	4 группа	10523
5.	5 группа	9872
6.	6 группа	9279

Комитет Администрации Мамонтовского района по образованию может устанавливать повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя ОУ от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя ОУ пересматриваются комитетом по образованию не чаще одного раза в год.

К должностному окладу руководителя ОУ устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (таблица 4), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций), не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Таблица 4

Фактическая численность работников ОУ, чел.	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ОУ и средней заработной платы работников, раз
До 30	До 3,5
От 31 до 70	До 4
От 71 до 150	До 4,5
От 151 до 400	До 5
От 401 до 800	До 5,5

Под фактической численностью работников ОУ понимается средняя численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившаяся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников ОУ рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя ОУ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем ОУ работы по совместительству допускается только после согласования с комитетом Администрации Мамонтовского района по образованию. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников ОУ (по которой осуществляется работа по совместительству).

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей ОУ в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.2. Руководителю ОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.3. Выплаты компенсационного характера руководителям ОУ в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных,

устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. При этом руководители ОУ обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям ОУ устанавливается согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 27.12.1997 № 1631 в размере 25 процентов к заработной плате (должностному окладу, выплатам компенсационного и стимулирующего характера (за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда)).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Руководителям ОУ выплаты стимулирующего характера могут назначаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Руководителям ОУ могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей учреждений, подведомственных комитету по образованию, который формируется по типам учреждений, в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений.

5.2.2. Ежемесячные выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых наград осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

5.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по

случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей ОУ, подведомственных комитету по образованию, который формируется по типам учреждений, в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений.

5.2.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Порядок, размер и условия назначения выплат стимулирующего характера.

5.3.1. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности руководителей ОУ (пункт 5.4 настоящего Положения).

5.3.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

выплата за выслугу лет в должности руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада;

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие почетного звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы

студентов» или значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР») - 5 процентов от должностного оклада.

Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям ОУ, имеющим ученую степень, устанавливаются в следующих размерах:

кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада;

доктора наук - 20 процентов от должностного оклада;

для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, имеющих ученую степень кандидата наук - 3000 рублей, доктора наук - 7000 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

Премияльные выплаты по итогам работы и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами;

по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности руководителей ОУ (пункт 5.4. настоящего Положения).

5.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде:

1) выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности - до 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей ОУ, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных комитету по образованию,

2) выплаты за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности (раздел 7 настоящего Положения).

5.4. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям ОУ согласно оценке результативности профессиональной деятельности руководителя, устанавливается настоящим Положением.

5.4.1. Оценка результативности профессиональной деятельности руководителя осуществляется в целях повышения качества

административно-управленческой и иных видов профессиональной деятельности руководителей ОУ, направленной на обеспечение устойчивого функционирования и развития муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию, стимулирования их творческой активности и деловой инициативы при выполнении стоящих перед ними профессиональных задач.

Основными принципами оценки результативности профессиональной деятельности руководителей ОУ (далее - «оценка») являются;

объективность, означающая недопустимость предвзятости в оценке результатов деятельности руководителей ОУ;

обеспечение зависимости размеров оплаты труда руководителей ОУ от результатов деятельности муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию, путем установления руководителям ОУ соответствующих выплат: ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и премиальной выплаты по итогам работы.

Оценка осуществляется по итогам деятельности учреждения за истекший период. Показатели оценки устанавливаются в соответствии с типом учреждения.

Оценка деятельности учреждения для установления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется за истекший календарный год 1 раз до 25 февраля текущего года.

Оценка деятельности учреждения для определения премиальной выплаты по итогам работы производится 1 раз в год до 20 декабря текущего года.

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности руководителей устанавливаются в соответствии с типом учреждения.

5.4.2. Показатели оценки качества и результативности труда деятельности руководителей ОУ.

Показатели оценки качества и результативности деятельности руководителей ОУ определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности руководителей ОУ, утвержденным приказом комитета по образованию от 07.04.2015 № 77-р.

5.4.3. Комиссия по премированию

Обеспечение объективной оценки результативности

профессиональной деятельности руководителей ОУ осуществляется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей ОУ, созданной комитетом по образованию. Комиссия:

осуществляет проверку полноты представленной информации; в случае необходимости запрашивает информацию у специалистов комитета по образованию о деятельности учреждений;

анализирует данные по показателям деятельности учреждений, устанавливает характер динамики значений указанных показателей;

определяет индивидуальные баллы, начисляемые руководителям по отдельным показателям, и сумму индивидуальных баллов по всем предусмотренным настоящим положением критериям в отношении каждого руководителя;

вносит предложения по изменению и дополнению показателей и критериев оценки.

Комиссия принимает решение о назначении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы за год открытым голосованием путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех ее членов. На основании протокола заседания комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей ОУ комитет по образованию издает приказ о назначении премиальных выплат.

6. Условия выплаты материальной помощи

6.1. Руководителям ОУ может осуществляться выплата материальной помощи в размере должностного оклада из фонда оплаты труда учреждения при наличии экономии.

7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности

7.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителям муниципальных учреждений из средств от приносящей доход деятельности осуществляются в целях материального стимулирования за работу, связанную с привлечением средств от приносящей доход деятельности учреждения.

7.2. Размер выплат из средств от приносящей доход деятельности

руководителям муниципальных учреждений определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей ОУ. Комиссия рассматривает вопрос о размере выплат из средств от приносящей доход деятельности один раз в год по итогам работы учреждения за предыдущий календарный год.

7.3. По итогам работы учреждения один раз в год руководители муниципальных учреждений представляют до 1 февраля в комитет по образованию информацию (аналитическую записку) о полученных объемах средств от приносящей доход деятельности с указанием структуры, направлений их использования и достигнутой результативности (эффективности) их расходования.

7.4. В объем доходов не включаются средства, полученные от платы за содержание обучающихся в учреждении, возмещения арендаторами и жильцами расходов на оплату коммунальных услуг и другие эксплуатационные расходы, возмещение сотрудниками расходов на питание, горюче-смазочные материалы, восстановление расходов по автострахованию и другие аналогичные доходы, не связанные с производством товаров, выполнением работ и оказанием услуг.

7.5. Предельный объем стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителям муниципальных учреждений из средств от приносящей доход деятельности не должен превышать 15 должностных окладов в год. Максимальный объем средств от приносящей доход деятельности, направленный на указанные выплаты, не должен превышать 5% от суммы объема средств, определенного в соответствии с пунктом 7.4 настоящего Положения, поступивших в текущем году.

8. Оплата труда заместителей руководителя

8.1. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников ОУ, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности, организации управления этой деятельностью (таблица 5).

Таблица 5

Фактическая численность работников ОУ, чел.	Число заместителей руководителя ОУ, чел.
--	---

До 30	До 1
От 31 до 70	До 2
От 71 до 150	До 3
От 151 до 400	До 4
От 401 до 800	До 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя ОУ. Заместитель руководителя может выполнять работы по совместительству. Предельный размер оплаты труда заместителя руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников ОУ (по которой осуществляется работа по совместительству).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя ОУ устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности в соответствии с Положением о системе оплаты труда ОУ. Средняя месячная заработная плата заместителей руководителя за календарный год, формируемая из всех источников финансирования, не может превышать 90% заработной платы руководителя, установленной трудовым договором. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей возлагается на руководителя учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в % к должностным окладам или в абсолютных величинах. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с п. 4 и 5 настоящего Положения.

9. Оплата труда руководителей филиалов

Должностные оклады руководителей филиалов устанавливаются на 10 - 40% ниже должностного оклада руководителя в зависимости от количества обучающихся (таблица б).

Таблица 6

Количество обучающихся в филиале	% к должностному окладу руководителя
До 30	60
От 31 до 60	70
От 61 до 80	80
Свыше 80	90

Выполнение руководителем филиала работы по совместительству допускается только после согласования с комитетом Администрации Мамонтовского района по образованию. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников ОУ (по которой осуществляется работа по совместительству). Выплаты компенсационного характера устанавливаются в % к должностным окладам или в абсолютных величинах. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с п. 4 и 5 настоящего Положения.

10. Особые условия

Если руководитель образовательной организации в порядке перевода назначается заместителем руководителя образовательной организации района или руководителем филиала образовательной организации Мамонтовского района, то за ним в течение 6 месяцев сохраняется право на доплату за аттестацию в соответствии с установленным размером. При истечении срока действия категории ранее установленных настоящим Положением шести месяцев выплата прекращается с месяца, следующего за месяцем, в котором истек срок действия категории.