



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН

от 04.09.2019

№ 1440

г.Туапсе

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

В соответствии с федеральными законами Российской Федерации 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 Положение об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район (приложение).

2. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Туапсинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального образования Туапсинский район А.Р. Ачмизова.

5. Постановление вступает в силу с 01 сентября 2019 года и подлежит официальному опубликованию.

Глава
муниципального образования
Туапсинский район



А.В. Русин

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования

Туапсинский район

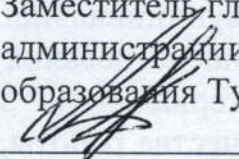
от 04.03.2019 № 1440

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

 А.Р. Ачмизов

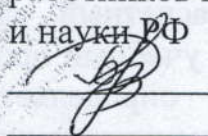
УТВЕРЖДЕНО

Советом по решению вопросов
развития образования на
территории муниципального
образования Туапсинский район
протокол

от 24.04.2019 № 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель Туапсинской
районной территориальной
организации профсоюза
работников народного образования
и науки РФ

 С.С. Бастркова

2019 год

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 главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных 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 или дополнительным соглашением к нему, 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:

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

O_p – должностной оклад руководителя МОО;

$O_{\text{срп}}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада определяется в соответствии с приложением № 3 постановления администрации 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»;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей МОО:

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 установление коэффициентов при определении должностных окладов руководителей МОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании утвержденного комплектования образовательных организаций по состоянию на 01 января и 01 сентября текущего года.

Размер должностного оклада руководителя МОО утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район по состоянию на 01 января и 01 сентября текущего года.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников ОО для определения должностного оклада руководителя ОО, размер должностного оклада руководителя МОО определяется главой муниципального образования Туапсинский район.

2.3. Руководителю МОО устанавливаются приказом управления образования на основании положений об оплате труда работников МОО: оклад за ведение недельных часов, а также доплаты за внеаудиторную (внеурочную) деятельность, повышающий коэффициент за квалификационную категорию и прочие выплаты.

2.4. За руководителем МОО, находящейся на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине руководителя МОО, должностной оклад, стимулирующая надбавка за выслугу лет и выплаты компенсационного характера сохраняются.

Должностной оклад руководителя МОО индексируется в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

2.5. Управление образования администрации муниципального

образования Туапсинский район, являясь главным распорядителем бюджетных средств для МОО, в установленном порядке устанавливает руководителю МОО выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

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

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы вновь назначенному руководителю ОО устанавливается в соответствии с утвержденным количеством баллов, набранных по результатам деятельности ОО за предыдущий учебный год, приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

2.6. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, являясь главным распорядителем бюджетных средств для МОО, в установленном порядке устанавливает руководителям МОО выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

2.7. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, являясь главным распорядителем бюджетных средств для образовательной организации, в утвержденном порядке устанавливает размеры премирования руководителям МОО, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя МОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, являясь главным распорядителем бюджетных средств для образовательной организации, в утвержденном порядке устанавливает руководителям МОО материальную помощь, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Размер материальной помощи руководителю МОО устанавливается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район в пределах фонда оплаты труда.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям МОО могут осуществляться в пределах фонда оплаты труда, направленного на

административно – управленческий персонал, учебно – вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал, прочий педагогический персонал, а также из централизованного фонда стимулирования руководителей МОО.

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник общего образования РФ»; 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 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 ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Народный»; 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 доктора наук;

0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», награду по профилю педагогической деятельности;

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 МОО с целью поддержки профессиональной и инновационной деятельности руководителя МОО, наличия статуса ОО (базовая школа, инновационная площадка, экспериментальная площадка, школа, работающая по апробации определенного направления), повышения эффективности и качества управления МОО, сохранения кадрового ресурса и других факторов.

Размер повышающего коэффициента – до 3.0 (включительно).

Установление персонального повышающего коэффициента производится в следующем порядке:

1) при условии финансирования из краевых средств и из средств бюджета муниципального образования Туапсинский район руководителю МОО принимается Советом по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район на основании 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;

2) при условии финансирования из средств приносящей доход деятельности на основании заявления руководителя МОО издаётся приказ управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3.3. Положением предусмотрено установление руководителям МОО стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) стимулирующая надбавка за выслугу лет;

2) стимулирующая надбавка за эффективность и качество работы.

3.3.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям МОО за стаж в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования 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 эффективность и качество работы руководителям МОО устанавливается за:

№ п/п	Критерии и основные показатели	Шкала
1	2	3
1	Эффективность образовательного процесса	28
1.1	100% выпускников 9 –х, получивших аттестат об образовании (от общего числа сдавших ГИА)	2
1.2	100% выпускников 11-х классов, получивших аттестат об образовании (от общего числа сдавших ГИА)	2
	Примечание: показатели учитываются только по результатам досрочного и основного периода ГИА	
1.3	Высокие результаты качества образования, подтвержденные результатами независимых оценочных процедур:	
1.3.1	ОГЭ	
	положительная динамика ОГЭ (средний суммарный балл по всем предметам);	1
	высокие результаты ОГЭ (средний суммарный балл по обязательным	2

1	2	3
	предметам равен или выше краевых показателей);	
1.3.2	ЕГЭ положительная динамика ЕГЭ (средний суммарный балл по всем предметам); высокие результаты ЕГЭ (средний суммарный балл по обязательным предметам равен или выше краевых показателей);	1 2
1.3.3	объективность образовательных результатов (отсутствие индекса необъективности ВПР, подтверждение отличных результатов обучения результатами независимых оценочных процедур в 9-х и 11-х классах);	от 1 до 2
1.3.4	высокая доля высокобалльных результатов ЕГЭ (суммарное количество результатов от 80 баллов выше среднекраевых показателей)	2
1.3.5	доля выпускников, набравших 210 и более баллов по 3 предметам ЕГЭ (свыше 30% от количества выпускников, участников ГИА);	3
1.3.6	включение ОО в 10% лучших школ края по результатам ЕГЭ (ОГЭ)	3
1.4	Результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников (ВсОШ):	
1.4.1	охват олимпиадным движением на школьном уровне не менее 90 % обучающихся;	1
1.4.2	кол-во призовых мест, занятых уч-ся на муниципальном уровне ВсОШ: наличие более 3-х призеров и (или) победителей (человек) значительное увеличение результативности участия (более 3-х чел. в сравнении с прошлым годом стали призерами и (или) победителями муниципального уровня)	1 2
1.4.3	победители и призеры Всероссийской олимпиады школьников: регионального уровня (с учетом лауреата) федерального уровня (с учетом участия)	3 3
1.5.	Результативность участия обучающихся в других очных образовательных олимпиадах (победители, призеры, лауреаты): муниципального уровня (более 3-х призеров и (или) победителей (человек) регионального уровня (более 3-х призеров и (или) победителей (человек) федерального уровня (с учетом участия)	2 3 3
2	Эффективность работы по предупреждению безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	14 баллов
2.1	Рейтинг школы по эффективности работы ШВР (штаб воспитательной работы) (1-я пятерка лидеров - отдельно СОШ и ООШ; 1 место - 5 б., 2 место - 4 б., 3 место - 3 б., 4 место - 2 б., 5 место - 1 б.)	от 1 до 5
2.2	Организация занятости учащихся и каникулярное время (школьные лагеря, лагеря труда и отдыха, профильные смены, многодневные походы, тематические площадки и т.д.);	от 1 до 3

1	2	3
2.3	Обеспечение общедоступного начального общего, основного общего, среднего общего образования: (отсутствие установленных фактов необучающихся, отсутствие фактов не продолжения обучения выпускниками 9-х классов, эффективность планирования приема обучающихся в ОО (комплектование) с учетом данных учета детей на закрепленной территории)	от 1 до 2
2.4	Эффективность работы психологической службы, школьной службы медиации (отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб, связанных с межличностными отношениями участников образовательного процесса)	2
2.5	Охват обучающихся системой дополнительного образования на базе школы – не менее 50% (кружки, клубы, секции в штате школы, кружки, клубы, секции от УДО, ДЮСШ по договору на базе школы)	2
3	Эффективность организации учебно-воспитательной работы в ОО	6
3.1	Результативность участия общественных объединений обучающихся (школьное самоуправление, волонтерский отряд, патриотические объединения, «Юнармия», РДШ, ЮИД, «Жуковцы», «Гардамарины», «Кунниковцы» и др.) в мероприятиях: муниципального уровня (победители, не менее 3-х мероприятий) регионального уровня (победитель, призер, лауреат) федерального уровня (победитель, призер, лауреат)	1 2 2
3.2	Результативность участия членов школьного научного общества учащихся в интеллектуальных конкурсах, научно-практических конференциях, проектах: муниципального уровня (победители, не менее 3-х чел) регионального уровня (победитель, призер, лауреат) федерального уровня (победитель, призер, лауреат)	1 2 2
3.3	Результативность участия школьников в спортивно-массовых мероприятиях: муниципального уровня (победители, не менее 3-х командных побед) регионального уровня (победитель, призер, лауреат) федерального уровня (победитель, призер, лауреат) Примечание: в случае результатов по одному конкурсному мероприятию на разных уровнях, учитываются баллы по наивысшему уровню.	1 2 2
4	Эффективность использования и развития ресурсного кадрового обеспечения	15
4.1	Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена высшая и первая квалификационная категория (не менее 30%)	2
4.2	Обеспечение организационно-методического сопровождения образовательного процесса (педагоги школы руководят РМО,	2

1	2	3
	являются тьюторами, экспертами проверки работ ГИА, экспертами по качеству) Примечание – не менее 3-х чел. от СОШ, один участник от ООШ	
4.3	Активное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (по учебному предмету, направлению «воспитательная работа», в том числе классное руководство, внеурочная деятельность (без учета Интернет конкурсов): муниципальный уровень (победители и призеры не менее 3-х чел.) региональный уровень (победитель, призер, лауреат) федеральный уровень (победитель, призер, лауреат) Примечание: в случае результатов по одному конкурсному мероприятию на разных уровнях, учитываются баллы по наивысшему уровню.	2 3 3
4.4	Активное участие педагогов в педагогических конференциях, семинарах, совещаниях, обобщение опыта работы педагога, в том числе трансляция опыта через публикации в журналах, сборниках, размещение на Интернет ресурсах различного уровня. муниципальный уровень (не менее 4 чел (СОШ) не менее 2-х чел. (ООШ) региональный уровень, в том числе межрегиональный (не менее 2-х чел.) Примечание: не учитывать данные выступлений на РМО и размещение информации по общению опыта педагога на школьном сайте	3 4
4.5	Привлечение молодых педагогических кадров в ОО (организация педагогического профиля, эффективность реализации целевых направлений и мероприятий (программ) по привлечению молодых педагогических кадров)	от 1 до 3
4.6	Укрепление и сохранение профсоюзного единства (не менее 90% коллектива члены профсоюза образования)	1
5	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса	16
5.1	Учебное оборудование, информационно- методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, эстетические условия: оформление кабинетов, школы, состояние пришкольной территории (отсутствие предписаний, замечаний, нарушений по вопросам функционирования ОО, не связанных с капитальными вложениями денежных средств)	4
5.2	Привлечение внебюджетных денежных средств с целью улучшения материально-технического обеспечения школы	2
5.3	Наличие и расширение направлений приносящей доход деятельности (платные услуги)	от 1 до 2
5.4	Эффективность работы по организации подвоза учащихся (отсутствие предписаний, нарушений ПДД, самостоятельность принятия комплекса мер для бесперебойного движения школьного автобуса)	от 1 до 4

1	2	3
5.5	Эффективность работы по организации горячего питания (охват горячим питанием выше среднерайонного уровня в соответствии с итоговым рейтингом за отчетный период) Примечание: 5 б. за 1, 2, 3 место; 4 б. за 4, 5 место; 3 б. за 6, 7 место; 2 б. за 8, 9 место; 1 балл за 10 место	от 1 до 4
6	Эффективность управленческой деятельности руководителя общеобразовательной организации	21
6.1	Рейтинг школы (входящие в «десятка» лидеров) Примечание: баллы по возрастанию от 5 б. за 1 место, 4 б. 2, 3 место, 3 б. за 4, 5, 6 место, 2 б. за 7, 8 место, 1 б. за 9, 10 место	от 1 до 5
6.2	Устойчивая динамика по итогам рейтинга (данные за последние 3 учебных года) Примечание: критерий не учитывается для школ входящих в «десятку» лидеров, количество баллов не входит в общий суммарный итог по данному критерию	2
6.3	Личные профессиональные достижения руководителя: участие в работе конкурсных комиссий, жюри, оргкомитета, Советов (муниципальный, краевой и всероссийский уровень) (1 б.); курсы повышения квалификации (по должности «руководитель») (1 б.); обобщение опыта работы руководителя ОО (личное выступление), статья в СМИ, педагогических изданиях, сборниках (1 б.); положительная оценка деятельности руководителя ОО (почетные грамоты, благодарственные письма и др.) (1 б.); участие в ГИА в качестве административного работника ППЭ (руководитель, член ГЭК, руководитель школы ППЭ) (1 б.) личное участие в профессиональных конкурсах (от 1 до 5 б., в зависимости от результата участия).	10
6.4	Обеспечение информационной открытости ОО (положительные публикации в СМИ, сюжеты на ТВ, положительные публикации на сайте УО, администрации МО Туапсинский район)	2
6.5	Полнота и доступность информации о деятельности общеобразовательной организации на школьном сайте (информация регулярно обновляется (не реже раз в неделю), информационная наполняемость в соответствии с требованиями законодательства РФ, наличие публичных докладов, размещение результатов участия в процедурах независимой оценки качества условий образования, наличие результатов открытых социологических опросов участников образовательного процесса).	2
	Максимальное количество баллов по всем показателям на одного руководителя МОО	100

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

руководителя МОО.

Совет по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район в сентябре утверждает количество баллов, набранных по результатам деятельности ОО за прошедший учебный год для определения стимулирующей надбавки.

Решение Совета по вопросам развития образования на территории МО Туапсинский район оформляется протоколом, на основании, которого издается приказ 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.

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

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$\text{Цстб} = \frac{\text{Цстб}_1 + \text{Цстб}_2 + \dots + \text{Цстб}_i}{\text{КМДОО}} * \Pi \text{ где:}$$

Цстб – размер одного стимулирующего балла, руб.;

Цстб₁, Цстб₂ ..., Цстб_i – размер одного балла по i-му МОО, который равен 1,5% от оклада (должностного оклада) руководителя МОО, руб.;

К_{дмоо} – количество действующих МОО, за исключением МОО, находящегося на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена ;

Π – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом.

Размер одного стимулирующего балла (Цстб) рассчитывается на 01 сентября текущего года, на основании представления начальника МКУ «Централизованной бухгалтерии управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район».

Цена одного стимулирующего балла (Цстб) может пересчитываться на начало календарного (финансового) года при проведении тарификации работников ОО. При изменении цены одного стимулирующего балла (Цстб) на начало календарного (финансового) года пересчитывается размер стимулирующих выплат руководителей ОО, управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат руководителей ОО:

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года (с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года включительно), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.4. Выплаты стимулирующего характера за ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

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 МОО;

за работу в выходные и праздничные дни.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю ОО при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, производится по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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. 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.

4.5. Выплаты компенсационного характера за специфику работы в отдельном 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. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится руководителю МОО, привлекаемому к работе

в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Доплаты и выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) руководителя МОО и выплачиваются из фонда оплаты труда, направленного на административно – управленческий, учебно-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;
- за интенсивность и высокие результаты 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 в абсолютном размере. Максимальным размером премия 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 (год).

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 просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации) и главы муниципального образования Туапсинский район.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается руководителям МОО одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются выплаты:

1) за высокие показатели результативности;

2) за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

3) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

4) за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

5) другие выплаты.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия не ограничена.

5.5. 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).

5.6. 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

5.7. 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 лечением, другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива МОО);

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

- в связи с юбилейными датами 55-летие, 60-летие - женщины и 60-летие, 65-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 или ходатайства председателя профсоюза трудового коллектива МОО.

7. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

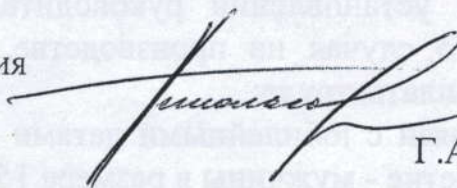
7.1. Размер стимулирующих выплат указанный в подпункте 3.3.2 может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений может быть полностью отменен в случаях:

№ п/п	Показатели	Шк ала
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 документа о дисциплинарном проступке и объяснительной руководителя МОО и утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Выплаты стимулирующего характера руководителю МОО, предусмотренные подпунктом 3.3.2., могут быть пересмотрены, а именно - уменьшены или отменены в связи с ухудшением качественных показателей деятельности МОО, нарушением правил внутреннего трудового распорядка ОО, за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, за длительное отсутствие руководителя ОО по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или его отсутствие повлияло на результативность выполняемой работы.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Г.А. Никольская