



# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН

от 03.08.2012

№ 1124

г.Туапсе

**Об утверждении Положения  
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**

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 муниципального образования 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 образовательных организаций дополнительного образования 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 1 сентября 2020 года.

Исполняющий обязанности главы  
муниципального образования  
Туапсинский район



Ю.В. Кузьменко

ПРИЛОЖЕНИЕ

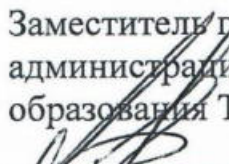
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
муниципального образования  
Туапсинский район  
от 03.08.2020 № 1124

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

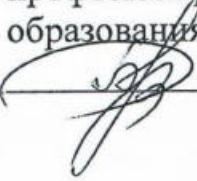
СОГЛАСОВАНО

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 14.01.2020 № 1

СОГЛАСОВАНО

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

2020 год

## 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 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 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 и рассчитывается по формуле:

$$ЗП = O_p + \text{Комп} + \text{Ст}, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата руководителя ОО;

$O_p$  – должностной оклад руководителя ОО;

Комп – выплата компенсационного характера, установленная в соответствии с разделами 4, 6;

Ст – выплата стимулирующего характера, установленная в соответствии с разделами 3, 5.

2.2. Должностной оклад руководителя ОО определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и рассчитывается по формуле:

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

$O_p$  – должностной оклад руководителя ОО;

$O_{\text{срп}}$  – средняя заработная плата работников ОО;

$K$  – коэффициент кратности, установленный по группам оплаты труда руководителей ОО

Группа, к которой относится образовательная организация	Количество обучающихся	Размер кратности при определении должностных окладов руководителей образовательной организации
I	200-500 чел.	1,1
II	501-1000 чел	1,15
III	1001 и выше	1,2

Отнесение к группам по оплате труда и установлении коэффициентов кратности при определении должностных окладов руководителей ОО устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район на основании утвержденного комплектования ОО на 01 января текущего года и действует по 31 декабря последующего года включительно.

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 по данным предыдущего календарного (финансового) года.

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 ОО.

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

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

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 ОО определяется главой муниципального образования Туапсинский район.

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.

Определение среднемесячной численности работников ОО 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 по данным предыдущего календарного (финансового) года.

Размер должностного оклада руководителя ОО утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район по состоянию на 01 января текущего года и действует по 31 декабря текущего года.

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

Должностной оклад руководителя ОО 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».

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

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

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

2.5. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, являясь главным распорядителем бюджетных средств ОО, в установленном порядке устанавливает руководителю ОО выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

2.6. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, являясь главным распорядителем бюджетных средств ОО, в утвержденном порядке устанавливает премирование руководителю ОО, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

2.7. Управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район, являясь главным распорядителем бюджетных средств ОО, в утвержденном порядке устанавливает руководителю ОО материальную помощь, предусмотренную разделом 6 настоящего Положения.

Размер материальной помощи руководителю ОО 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 ОО осуществляются в пределах фонда оплаты труда ОО.

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание «Заслуженный», «Народный», за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»; при наличии Почетной грамоты федеральных органов исполнительной власти в сфере образования Российской Федерации;

персональный повышающий коэффициент.

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.

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень; за почетное звание за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»; при наличии Почетной грамоты федеральных органов исполнительной власти в сфере образования Российской Федерации устанавливается руководителю ОО, которому присвоена ученая степень,

присвоено звание или руководитель удостоен награды по профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – за ученую степень доктора наук;

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»;

0,05 – при наличии Почетной грамоты федеральных органов исполнительной власти в сфере образования Российской Федерации.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание и при наличии Почетной грамоты федеральных органов исполнительной власти в сфере образования Российской Федерации устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен руководителю ОО с целью поддержки профессиональной и инновационной деятельности руководителя и вверенного МОО, наличия статуса ОО (базовая, инновационная площадка, экспериментальная площадка и др.), 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 средств бюджета муниципального образования Туапсинский район решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю ОО принимается Советом по решению вопросов развития образования на территории МО Туапсинский район на основании ходатайства управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район или Туапсинской районной территориальной организации профсоюза работников народного образования науки РФ. Выплата производится в пределах фонда оплаты труда.

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

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

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

1) стимулирующая надбавка за выслугу лет;

2) стимулирующая надбавка по результатам деятельности МОО, эффективность и качество работы руководителя.

3.3.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям ОО 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 (кол-во баллов)
1	2	3
1	Эффективность образовательного процесса	42
1.1	Общие показатели сохранности контингента  Примечание: учитываются данные контингента обучающихся (воспитанников) в отчетном периоде на 1.10; 1.01; 1.06 (статистика, тарификация, АИС)	
	60%-80%	2
	80%-100%	5
1.2	Внедрение новых (дополнительных) образовательных программ (авторская с внешним рецензированием)  Примечание: в новом учебном году за 1 программу	до 2
1.3	Доля детей, охваченных дополнительным образованием с использованием персонифицированного финансирования (не менее 25% от общего количества детей в УДО)	4
1.4	Доля обучающихся, занятых в объединениях ОО, состоящих на различных видах профилактического учета  Примечание: показатель рассчитывается от общего кол-ва учащихся состоящих на всех видах учета в МО	до 3
1.5	Создание условий для занятий детей с ОВЗ, детей-инвалидов: наличие обучающихся по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам для детей с ограниченными возможностями здоровья (адаптация, не менее 5 чел.) наличие отдельных объединений для детей с ОВЗ, детей-инвалидов	до 3
1.6	Реализация программ в ОО:	
	направленных на дистанционное обучение	1
	направленных на профессиональную ориентацию обучающихся (не менее 2-х программ)	2
	разноуровневые программы (не менее 3-х программ)	2
	реализация программ в сетевой форме	2
1.7	Наличие заочных/сезонных школ для мотивированных	3

1	2	3
	учащихся	
1.8	<p>Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях всех уровней:</p> <p>Примечание: без учета дистанционных конкурсов.</p> <p>краевой уровень (индивидуальные достижения: наличие 10 и более победителей и (или) призеров и командные достижения: 3 и более – команда- победитель и (или) призер</p> <p>всероссийский уровень (с учетом лауреата)</p> <p>международный уровень (с учетом лауреата)</p> <p>Примечание: в случае результатов по одному конкурсному мероприятию на разных уровнях, учитываются баллы по наивысшему уровню.</p>	от 1 до 4
		4
		5
1.9	<p>Организация каникулярного времени обучающихся и создание условий для сохранения жизни, и здоровья детей и подростков:</p> <p>организация лагерей дневного пребывания, лагерей труда и отдыха, проведение муниципальных профильных смен;</p> <p>организация походов, экспедиций, сборов с круглосуточным пребыванием детей</p>	до 3
		до 4
1.10	<p>Организация и проведение мероприятий муниципального уровня (календарно-тематические районные мероприятия, спартакиады, соревнования, смотры, фестивали, концерты, конкурсы и т.д.)</p> <p>Примечание: без учета мероприятий выходного дня</p>	до 3
2	Эффективность использования и развития ресурсного кадрового обеспечения	18
2.1	<p>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:</p> <p>муниципальный уровень (не менее 3 чел.)</p> <p>региональный уровень, в том числе межрегиональный (не менее 2-х чел.)</p> <p>Примечание: не учитывать выступления на РМО и размещение информации по обобщению опыта педагога на сайте учреждения</p>	3
		4
2.2	Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (без учета Интернет конкурсов):	

1	2	3
	муниципальный уровень (победители и призеры не менее 3-х человек)	2
4	региональный уровень (победитель, призер, лауреат)  Примечание: в случае результатов по одному конкурсному мероприятию на разных уровнях, учитываются баллы по наивысшему уровню.	4
2.3	Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена высшая и первая квалификационная категория (не менее 30%)	2
2.4	Обеспечение организационно-методического сопровождения образовательного процесса: педагоги ОО руководят РМО, являются тьюторами, экспертами, инструкторами	2
2.5	Привлечение молодых педагогических кадров в УДО (2 педагога дополнительного образования)	2
2.6	Укрепление и сохранение профсоюзного единства образовательной организации (не менее 80% сотрудников члены ПК отрасли)	1
3	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	12
3.1	Соответствие материально-технической базы требованиям санитарных норм и норм пожарной безопасности (отсутствие предписаний, замечаний, нарушений по вопросам функционирования ОО, не связанных с капитальными вложениями денежных средств)	от 1 до 4
3.2	Привлечение внебюджетных денежных средств с целью улучшения материально-технической базы ОО	2
3.3	Наличие и расширение направлений приносящей доход деятельности (платные услуги)	2
3.4	Эффективность работы по организации подвоза учащихся (отсутствие предписаний, нарушений ПДД, самостоятельность принятия комплекса мер для бесперебойного движения автобуса)	от 1 до 4
4	Эффективность управленческой деятельности руководителя учреждения дополнительного образования	28
4.1	Личные профессиональные достижения руководителя: Примечание: учитываются достижения только за отчетный период.	от 1 до 10
	участие руководителя в работе конкурсных комиссий, жюри, оргкомитетов (муниципальный, краевой и всероссийский уровень);	1
	курсы повышения квалификации (по должности)	1

1	2	3
	«руководитель»), профессиональная переподготовка, обучение;	1
	обобщение опыта работы руководителя ОО (личное выступление), статья в СМИ, педагогических изданиях, сборниках;	1
	положительная оценка деятельности руководителя ОО (почетные грамоты, благодарственные письма и др.)	1
	подготовка конкурсантов, выступающих на всероссийских, краевых конкурсах профессионального мастерства, других мероприятиях по направлению деятельности	1
	личное участие в профессиональных конкурсах (в зависимости от результата участия)	от 1 до 4
4.2	Расширение сети объединений ОО на базе учреждений района (адреса в лицензии):	
	наличие объединений на базе 4-х учреждений и более	4
	динамика расширения сети за отчетный период	2
4.3	Обеспечение информационной открытости организации дополнительного образования (положительные публикации в СМИ, сюжеты на ТВ, положительные публикации на сайте УО, администрации МО Туапсинский район)	2
4.4	Эффективность сетевого взаимодействия учреждения дополнительного образования с учреждениями культуры, образования, общественными организациями, предприятиями и организациями.	от 1 до 3
4.5	Полнота и доступность информации о деятельности учреждения дополнительного образования:	
	на сайте ОО 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;	от 1 до 3
	своевременное наполнение информацией регионального общедоступного навигатора по дополнительным общеобразовательным программам	от 1 до 4
Максимальное количество баллов по всем показателям на одного руководителя ОО не более 100 баллов		100

Руководитель ОО представляет в управление образования администрации муниципального образования Туапсинский район аналитическую информацию о показателях деятельности ОО за прошедший календарный год (финансовый год), являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера по

результатам деятельности ОО, за эффективность и качество работы руководителям ОО.

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

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.

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

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

Цстб – размер одного стимулирующего балла, руб.;

Цстб<sub>1</sub>, Цстб<sub>2</sub> ..., Цстб<sub>i</sub> – размер одного балла по i-му ОО, который равен 0,75 % от оклада (должностного оклада) руководителя ОО, руб.;

КМДОО – количество действующих ОО, за исключением ОО, находящегося на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена;

П – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом.

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

Цена одного стимулирующего балла (Цстб) может пересчитываться на начало учебного года при проведении тарификации работников ОО. При изменении цены одного стимулирующего балла (Цстб) в течение 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.

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 января текущего года по 31 декабря текущего года) 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. Руководителю 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;

за работу в выходные и праздничные дни.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, 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 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 МОО, согласованного со специалистом курирующим направление дополнительного образования.

4.5. Выплаты компенсационного характера за специфику работы производятся руководителю ОО:

в специальных (коррекционных) отделениях, группах для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) в размере 20 %;

в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивного профиля для инвалидов – 20 %.

Выплаты 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 ОО, 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 ОО и выплачиваются из фонда оплаты труда, направленного на административно – управленческий, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал.

## 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 выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется на основании приказа 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.

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

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;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОО;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОО;
- 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 ОО по собственному желанию до истечения календарного месяца (года) руководитель ОО лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (год).

5.3. Руководителям ОО 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, 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 федеральных органов исполнительной власти в сфере образования Российской Федерации, главы муниципального образования Туапсинский район.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается руководителям ОО единовременно 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 ОО премии за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины.

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. Руководителям ОО может быть выплачена материальная помощь в пределах выделенного фонда оплаты труда:

к ежегодному отпуску в размере, не превышающем половины должностного оклада.

В случае если руководитель не использовал в течение года своего права на отпуск материальная помощь может быть выплачена ему в конце года по письменному заявлению из расчета фактически отработанного времени.

Материальная помощь не выплачивается руководителю в случае увольнения руководителя и получения им выплаты в текущем году, а потом вновь принятого на работу в этом же году.

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, не превышающем половины должностного оклада;

в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере одного должностного оклада, а также родственникам в связи со смертью самого руководителя ОО в размере двух должностных окладов;

в связи с лечением, другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству председателя профсоюза трудового коллектива ОО);

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

в связи с юбилейными датами 55-60-летие - женщины и 60-65-летие - мужчины в размере одного должностного оклада.

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.

## 7. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 3.3.2 может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений стимулирующая выплата может быть полностью отменена:

№ п/п	Показатели	Шкала (кол-во баллов)
1	2	3
1	Не выполнение условий трудового договора, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда, правил внутреннего и	10

1	2	3
	трудового распорядка ОО	
2	Нарушение трудовой, служебной и исполнительной дисциплины	10
3	Нарушение финансовой дисциплины	10
4	Нарушение Устава ОО	10

Выплаты стимулирующего характера руководителю ОО предусмотренные подпунктом 3.3.2, могут быть пересмотрены, а именно уменьшены или отменены в связи с ухудшением качественных показателей деятельности ОО, 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.

7.2. Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера принимается на основании документа о дисциплинарном проступке и объяснительной руководителя ОО и утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Исполняющий обязанности  
начальника управления образования  
администрации муниципального  
образования Туапсинский район



О.В. Крапивина