ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ТЕРБУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

399540, Липецкая область,
Тербунский район
с. Тербуны, ул. Ленина, 87
(47474)2-13-46,
2-13-47(факс)

П Р И К А З

от 12.02.2015г. № 81

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования Тербунского района Липецкой области.

В целях усиления материальной заинтересованности в качественном выполнении задания по оказанию муниципальных услуг, повышения эффективности труда, социальной защищенности и повышения уровня профессионализма руководителей муниципальных учреждений образования, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования Тербунского района Липецкой области.

2. Считать утратившим силу приказ от 27.12.2013г. № 722 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования Тербунского района Липецкой области».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела В.С.Лесных

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Тербунской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

_____
Г.И. Садилина

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник отдела
_____

В.С. Лесных

Положение

об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования Тербунского района Липецкой области.

I. Общие положения.

Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) руководителей муниципальных учреждений образования Тербунского района Липецкой области (далее – учреждение) разработано на основе Закона от 29.12.2012 г. №273 «Об образовании в РФ», Трудового кодекса РФ, Закона Липецкой области «О нормативах финансирования общеобразовательных учреждений» № 180 - 03 от 19.08.2008 года (с изменениями и дополнениями), Положения «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», принятого решением сессии Тербунского районного Совета депутатов от 28.09.2012 г. № 358 (с изменениями от 26.12.2014г. №91), постановления администрации Тербунского муниципального района Липецкой области от 12.01.2015г. №2 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений», постановления администрации Тербунского муниципального района Липецкой области от 29.11.2013 г. № 145 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Тербунского муниципального района и критериев оценки эффективности работы руководителей» (с изменениями от 26.01.2015г. №4), а также нормативных правовых актов РФ, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования Тербунского района Липецкой области.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования за счет бюджетных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Месячная заработная плата руководителя, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

Система оплаты труда в учреждениях устанавливается в соответствии настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда.

Система оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования Тербунского района Липецкой области включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, премии. Руководителям может быть оказана материальная помощь (случаи оказания и размеры материальной помощи прописаны в коллективном договоре, принятом в учреждении).

Система оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования устанавливается с учетом:

* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня видов выплат стимулирующего характера;
* перечня видов выплат премий;
* рекомендаций районного отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений.

Фонд оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования состоит из базовой части оплаты труда и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителям устанавливаются приказом начальника отдела образования на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (технических исполнителей) муниципальных учреждений образования, согласно приложений Положения «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», принятого решением сессии Тербунского районного Совета депутатов от 28.09.2012 г. № 358 (с изменениями от 26.12.2014г. №91), в соответствии с группой по оплате труда руководителей (приложение 1).

Руководителям, работающим в сельской местности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада, повышенного на 25%.

III. Стимулирующие выплаты.

В целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных учреждений образования в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением администрации Тербунского муниципального района Липецкой области от 12.01.2015 г. № 2 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений», постановлением администрации Тербунского муниципального района Липецкой области от 29.11.2013 г. № 145 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Тербунского муниципального района и критериев оценки эффективности работы руководителей» (с изменениями от 26.01.2015г. №4).

За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательного учреждения устанавливается следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы (обеспечение качества и результативности выполнения муниципального задания);
- ежемесячные выплаты за почетное звание «Заслуженный»;
- ежемесячные выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы руководителям учреждений образования составляют до 120% должностного оклада согласно Целевым показателям эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Тербунского муниципального района и критериев оценки эффективности работы руководителей (приложение 2).

Ежемесячные выплаты за почетное звание «Заслуженный» до 25% должностного оклада, за выслугу лет - до 30 % должностного оклада (приложение 2).

Премии по итогам работы выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, выплачиваются в размере не более среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий квартал.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет включается время работы в соответствующей отрасли или по специальности.

Установление ежемесячных выплат из стимулирующей части фонда

оплаты труда за интенсивность, высокие результаты работы, за почетное звание «Заслуженный», выслугу лет руководителям учреждений образования согласно Целевым показателям эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Тербунского муниципального района и критериев оценки эффективности работы руководителей, осуществляется один раз в год в период с 1 по 20 января.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется один раз в год: в январе – по итогам года.

В исключительных случаях (в связи с реорганизацией сети учреждений образования и др.) установление ежемесячных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда может осуществляться и в другие сроки.

Приказом начальника отдела образования администрации района процентные надбавки руководителям могут быть сняты или уменьшены в случае неисполнения или недобросовестного исполнения своих обязанностей.

Порядок выплат ежемесячных процентных надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей в отделе образования.

Определение размеров процентной надбавки руководителям из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в январе месяце, по результатам работы за предыдущий год.

Каждый руководитель образовательного учреждения представляет в рабочую комиссию оценочный лист и аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником. На последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью начальника отдела образования и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел отдела образования администрации района.

Заседания рабочей комиссии по рассмотрению вопроса установления процентной надбавки руководителям учреждений образования проводятся один раз в год в январе в первой половине месяца.

Рабочая комиссия рассматривает представленные руководителями учреждений образования материалы и вносит предложения по установлению процентной надбавки руководителям учреждений образования.

Результаты оценки заносятся в протокол для установления процентной надбавки руководителям учреждений (приложение 3).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается

председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты.

На основании протокола рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей и критериев начальник отдела образования издает приказ об установлении процентной надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям за интенсивность, высокие результаты работы, выслугу лет, почетное звание «Заслуженный» за соответствующий период.

Премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование руководителя производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иной период за счет средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении, а также от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премии руководителям начисляются за выполнение мероприятий и заданий с учетом личного вклада каждого.

Условиями премирования являются:

- результаты работы учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Могут выплачиваться разовые премии за выполнение конкретных мероприятий и заданий, предусмотренных в плане работы учреждения с учетом личного вклада работника.

Премии работникам начисляются за фактически отработанное время.

При определении размера премии основанием для снижения размера премии являются:

- наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан;
- невыполнение муниципального задания;
-несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период.
- временная нетрудоспособность.

Основанием для начисления премии является приказ начальника отдела образования администрации района.

Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

IV. Другие вопросы оплаты труда.

1. Руководители имеют право вести педагогическую деятельность с нагрузкой, установленной в соответствии с приказом начальника отдела образования «Об учебной нагрузке руководителей образовательных учреждений».

2. Оплата труда руководителей, ведущих педагогическую нагрузку, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. При оплате руководителям за педагогическую нагрузку размеры ставок оплаты труда устанавливаются в образовательных учреждениях в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в учреждении.

3. Руководители, осуществляющие педагогическую деятельность, имеют право на компенсационные выплаты и выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам интенсивности, высокого качества работы по должности учителя в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в учреждении.

4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

5. При оплате за педагогическую работу при почасовой оплате труда руководителям размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно соответствии с Положением об оплате труда принятым в учреждении.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений образования Тербунского
района Липецкой области

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений					
Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)				
	I	II	III	IV	в учреждениях, не имеющих групп
Директор (начальник, заведующий) образовательного учреждения	15740	13770	11990	10450	

Приложение 2
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений образования Тербунского
района Липецкой области

Целевые показатели эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Тербунского муниципального района и критерии оценки эффективности работы руководителей

№ п\п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения	% надбавка по данному показателю (утверждено)
Обеспечение качества и результативности выполнения муниципального задания			
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб граждан	0-6%
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соответствие материальной базы, информационно-методического процесса требованиям ФГОС	0-6%
3.	Создание системы оценки качества образования (СОКО) в ОУ	В СОКО входит не только мониторинг предметных результатов обучающихся, но и внеучебных достижений В ДОУ - мониторинг	0-6%
4.	Повышение профессионального уровня педагогов	Не менее 96% педагогов имеют высшее педагогическое образование. Не менее 30% педагогов в течение года прошли курсовую переподготовку. Доля аттестованных педагогов (имеют первую, высшую категории и соответствие занимаемой должности)– не ниже 86% Педагоги принимают участие в конкурсах профессионального мастерства. Доля молодых педагогов (в возрасте до 35 лет) составляет не менее 6,6%.	0-6%
5.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Реализация профильного обучения. Наличие дополнительных образовательных программ. Изменение доли обучающихся, реализующих индивидуальные образовательные программы.	0-6%

6.	Результативность образовательного процесса	Реализация образовательной программы в полном объеме Положительная динамика успеваемости в сравнении с предыдущим периодом. 100% выпускников получили аттестат.	0-6%
7.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Положительная динамика внеучебных достижений обучающихся (в олимпиадах, конференциях, форумах и др.)	0-6%
8.	Развитие воспитательной системы в ОУ	Расширение видов внеурочной деятельности, способствующих приобретению обучающимися позитивного социального опыта, опыта самостоятельного социального действия. Использование инфраструктуры района. Положительная динамика количества мероприятий с привлечением родителей обучающихся. Положительная динамика количества обучающихся, охваченных дополнительным образованием.	0-6%
9.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения. Снижение количества обучающихся, пропускающих учебные занятия	0-6%
10.	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей	Увеличение количества мероприятий спортивной направленности и доли обучающихся, принимающих в них участие	0-6%
11.	***Надбавка за наличие отраслевой награды:** Нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования», Почетная грамота Министерства образования и науки		0-10%
ИТОГО за обеспечение качества и результативности выполнения муниципального задания			**0-70%**
Интенсивность работы			
1.	Повышение заработной платы педагогических работников	Доведение средней заработной платы педагогических работников до средней по экономике региона. В ДОУ - Доведение средней заработной платы педагогических работников до средней в общем образовании В учреждениях доп.образования - доведение средней заработной платы педагогических работников до 85% средней заработной платы учителей	0-5%
2.	Организация подвоза обучающихся школьным автобусом	Соблюдение требований к организации подвоза (наличие обученных кадров по выпуску автобуса на маршрут, своевременность прохождения переподготовки, оборудование места стоянки автобуса)	0-5%
3.	Организация питания обучающихся	98% обучающихся получают горячее 2х-разовое питание (с выполнением натуральных норм)	0-5%

		В ДОУ - выполнением натуральных норм	
4.	Организация инновационной деятельности	Работа школы в режиме региональной инновационной площадки	0-5%
5.	Организация сетевой формы реализации образовательных программ	Наличие договоров и совместных образовательных программ Динамика использования сетевой формы реализации образовательных программ	0-5%
6.	Обеспечение доступности, открытости информации	Наличие регулярно (не менее 1 раза в неделю) обновляемого официального сайта, соответствующего требованиям	0-5%
7.	Организация работы дошкольной группы	Посещаемость дошкольной группы детьми не ниже 79%	0-5%
8.	Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное заполнение электронных мониторингов, своевременная сдача бухгалтерской отчетности, отчета по самообследованию ОУ и др.	0-5%
9.	Работа по созданию позитивного имиджа ОУ	Проведение мероприятий районного уровня на базе ОУ. Наличие публикаций в СМИ. Наличие школьной газеты.	0-5%
10.	Привлечение внебюджетных средств		0-5%
ИТОГО за интенсивность работы			**0-50%**
Надбавка за выслугу лет			
	Стаж работы от 1 до 5 лет		10%
	Стаж работы от 5 до 10 лет		20%
	Стаж работы от 10 до 15 лет		25%
	Стаж работы свыше 15 лет		30%
ИТОГО за выслугу лет			**0-30%**
***Надбавка за наличие отраслевой награды**			
	Почетное звание «Заслуженный учитель РФ»		25%
ИТОГО за наличие отраслевой награды			**25%**

*Надбавка за наличие отраслевой награды выплачивается по одному из оснований

Приложение 3
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений образования Тербунского
района Липецкой области

ПРОТОКОЛ

Заседания рабочей комиссии по установлению поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям учреждений образования за период работы с 01.01.20__г. по 31.12.20__г

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей и критериев для установления процентной надбавки руководителям учреждений образования Тербунского района на выплату ежемесячных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с 01.01.20__г. по 31.12.20__г., рассмотрены оценочные листы и аналитический материал, представленные руководителями.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии:
Члены рабочей комиссии:

«____»_____20__г