



АДМИНИСТРАЦИЯ ПОЧИНКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.08.2021 № 1016

Об утверждении Положения об
оплате труда руководителей
муниципальных образовательных
организаций

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Починковского муниципального района от 03 июня 2014 года №430 «Об утверждении Положения»:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей образовательных организаций Починковского муниципального округа Нижегородской области в новой редакции.
2. Постановление администрации Починковского муниципального района от 05.12.2016 № 1170 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей образовательных организаций» считать утратившим силу.
3. Обеспечить размещение настоящего постановления администрации Починковского муниципального округа (управляющий делами Белов А.А.) на сайте администрации Починковского муниципального округа.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации округа Судаева А.В.

Глава местного самоуправления
округа

М.В. Ларин



Направлено: в управление финансов – 1 экз.
в управление образования – 1 экз.
в дело – 3 экз.

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением администрации
Починковского муниципального округа
от _____ № ____

Положение об оплате труда руководителей образовательных организаций Починковского муниципального округа Нижегородской области.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда руководителей образовательных организаций (далее – организаций) Починковского муниципального округа.

2. Помимо Положения оплата труда руководителей организаций (далее также – руководители) регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами Починковского муниципального округа, коллективным договором, соглашениями.

3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда руководителей организаций, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Починковского муниципального округа.

4. Заработная плата руководителей организаций состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5. Размер должностного оклада, определяется трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и устанавливаются администрацией Починковского муниципального округа Нижегородской области.

6. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются управлением образования администрации Починковского муниципального округа Нижегородской области.

В случае, если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

7. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. На осуществление выплат компенсационного и стимулирующего характера, руководителю могут направляться средства экономии фонда оплаты труда работников организации, сложившейся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников организации, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

9. Изменение размера оплаты труда руководителя:

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующей выслуги лет, либо со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при награждении государственными наградами и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

10. До первой оценки деятельности вновь назначенных руководителей организаций им могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в медицинской организации, организации культуры, физкультурно-спортивной или иной организации либо показатели работы в той же организации по другой должности.

11. Для рассмотрения вопросов оплаты труда руководителей организаций, создается комиссия по оплате труда руководителей организаций. Состав и порядок деятельности данной комиссии утверждаются распорядительным актом управления образования администрации Починковского муниципального округа (далее - управление образования).

12. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

13. Оплата педагогической работы и иной работы (в том числе по заведованию кабинетами, лабораториями, отделениями), не являющейся совместительством, регламентируется положениями об оплате труда работников организаций.

14. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в той же организации её руководителем, определяется управлением образования.

II. Должностные оклады

15. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором.

16. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной плате работников организации устанавливается управлением образования в кратности от 1 до 3.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Совета депутатов Починковского муниципального округа о бюджете Починковского муниципального округа на очередной финансовый год и плановый период.

III. Выплаты компенсационного характера

17. Руководителям организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

18. Выплаты руководителям организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, составляют 25 процентов от должностного оклада.

19. Выплаты руководителям за работу в образовательных организациях, имеющих отделения, классы, группы в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, составляют 20 процентов от должностного оклада.

20. Сверхурочная работа устанавливается согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

21. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

22. При выполнении служебной командировки оплата производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

23. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

III. Выплаты стимулирующего характера

24. Руководителям организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- за сложность работы;
- за выслугу лет;
- единовременные премии.

25. Руководителям организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера за государственные награды при условии соответствия полученной награды выполняемой функции, и могут устанавливаться ведомственные награды приказом начальника управления образования.

Выплаты за высокие результаты работы

26. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации Починковского муниципального района от 18.12.2019 № 1086 «Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителя образовательной организации», от 18.12.2019 № 1087 «Об утверждении Перечней показателей эффективности работы муниципальных образовательных организаций».

27. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчетного периода.

28. При бальной оценке выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается значение в рублях или процентах к должностному окладу.

29. Оценка деятельности производится в срок:
до 15 января – для установления выплат на текущий год.

30. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты за сложность работы

31. Для оценки сложности работы по должности или конкретного вида порученной работы могут использоваться следующие критерии:

- характер (содержание) работ;
- разнообразие (комплексность) работ;
- самостоятельность выполнения работ;
- масштаб и сложность руководства;
- дополнительная ответственность.

32. Выплаты за сложность работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

33. Выплаты за сложность устанавливаются независимо от показателей оценки эффективности деятельности работника, в размере до 20 % от должностного оклада на основании приказа начальника управления образования.

34. Выплаты за сложность могут быть единовременными, ежемесячными, ежеквартальными, ежегодными.

Выплаты за выслугу лет

40. Руководителю организации выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;
 при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;
 при выслуге более 10 лет – до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области.

Выплаты за государственные награды

41. Руководителям, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Единовременные премии

42. Единовременные премии устанавливаются на основании приказа управления образования в денежном выражении:

по итогам работы за отчетный период (полугодие, год);
 за выполнение конкретной работы (поручения, задания);
 премии к праздничным датам, юбилейным датам (50,55,60,65 лет).

43. При премировании по итогам работы за отчетный период учитывается:

- своевременное, добросовестное, качественное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- превышение плановых и нормативных показателей работы:

1.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева учащихся;

1.2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе;

1.3. Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов на уровне муниципального района, на областном уровне, на федеральном уровне;

1.4. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов;

1.5. Организация обеспечения детей горячим питанием в соответствии с нормами и требованиями СанПиНа;

1.6. Приобретение специализированного медицинского, спортивного, игрового оборудования, регулируемой мебели и др.;

1.7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);

1.8. Наличие обучающихся в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки и т.д.

1.9. Организация и проведение семинаров, мастер-классов, участие в областных фестивалях, конкурсах, конференциях с презентацией своего опыта.

1.10. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)

1.11. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации.

1.12. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом

1.13. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций.

1.14. Объявлением благодарности, присвоением почетных званий, награждением ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, администрации Починковского муниципального округа, управления образования администрации Починковского муниципального округа

1.15. Соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм.

1.16. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.

1.17. Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, внедрение новых образовательных технологий

1.18. Эстетические условия оформления образовательной организации (наличие ограждений и состояние территорий).

1.19. Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию.

1.20. Своевременность и полнота подготовки и предоставления отчетной документации, статистической отчетности.

1.21. Наличие системы мониторинга в ОО - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

44. Единовременные премии за выполнение конкретной работы (поручения, задания) руководителям организаций устанавливаются, если выполненные или выполняемые работы отвечают хотя бы одному из следующих условий:

связаны с проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровней;

значимо повышают удовлетворенность населения качеством образования;

связаны с реализацией проектов, программ, инициатив и т.п., имеющих значение для системы образования муниципального района (городского округа) в целом;

связаны с планированием, координацией деятельности нескольких образовательных или иных организаций;

являются работами по организации капитального ремонта, строительства или реконструкции организаций;

связаны с реорганизацией организаций, оптимизацией сети организаций;

связаны с проведением мониторинга, оценки качества образования на муниципальном уровне.

45. Назначение единовременных премий, не связанных с результативностью труда, не допускается.

46. Единовременные премии, установленные по итогам работы за определенный период (полугодие, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83, статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. Перечень нарушений в работе, при которых руководитель не может быть премирован:

1. Руководители, допустившие нарушение своих должностных обязанностей, могут быть лишены премии частично или полностью.

2. Частичное или полное лишение премий производится за тот отчетный период, в котором имело место нарушение должностных обязанностей.

3. Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых руководители не могут быть премированы:

- Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка
- Нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда
- Нарушение санитарно-гигиенического режима образовательной организации

- Нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательной организации
- Наличие обоснованных устных и письменных жалоб
- Случаи детского травматизма во время пребывания в образовательной организации
- Ухудшение качества оказываемой образовательной услуги
- Наличие дисциплинарного взыскания
- Нарушение этики поведения и субординации

Общие условия назначения выплат стимулирующего характера

48. Решение о назначении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

49. Выплаты за высокие результаты работы, за сложность работы, единовременные премии могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:

невыполнения должностных обязанностей по вине работника;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты по определенному основанию;

не достижение средних по муниципальному округу значений показателей;

невыполнение организацией муниципального задания;

утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу организации или иного причинения ущерба действиями работника.

IV. Иные вопросы оплаты труда

50. Руководителям организаций, имеющим большой опыт работы на руководящих должностях, обладающим высоким профессиональным мастерством, внесшим вклад в развитие системы образования, на срок до одного года могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

51. Индивидуальные условия оплаты труда (размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

52. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемым ими должностям, предусмотренным настоящим Положением.

53. Руководителям организаций, проработавшим неполный месяц, за фактически отработанное время выплачиваются должностные оклады, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (за исключением единовременных премий).

54. Руководителям организации предусматривается выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

55. Руководителям организаций, устанавливается доплата за ведение делопроизводства в размере до 25% от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании организации должности секретарь, на основании приказа управления образования.