

АДМИНИСТРАЦИЯ ПИЧАЕВСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.12.2015

с.Пичаево

№ 735

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района»

В соответствии со статьей 108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями администрации Пичаевского района от 23.11.2015 № 621 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пичаевского района», от 29.12. 2015 № 727 «О внесении изменений в постановление администрации района от 23.11.2015 № 621 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пичаевского района», от 29.08.2014 №754 «Об утверждении целевых показателей работы образовательных организаций Пичаевского района и критерии оценки эффективности работы их руководителей», от 16.07.2015 № 401 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.08.2014 №754 «Об утверждении целевых показателей работы образовательных организаций Пичаевского района и критерии оценки эффективности работы их руководителей» администрация района постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района согласно приложению.
2. Признать утратившими силу постановление администрации Пичаевского района от 22.08.2014 №726 «Об утверждении Положения "Об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района».
3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию на официальном сайте «Тамбовского областного портала» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (www.top68.ru) и вступает в силу с 01 января 2016 года.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района О.В.Горбачеву.

Глава администрации
района

А.А.Перов

Положение
об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных
образовательных организаций Пичаевского района

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Пичаевского района (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями администрации Пичаевского района от 23.11.2015 № 621 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пичаевского района», от 29.12. 2015 № 727 «О внесении изменений в постановление администрации района от 23.11.2015 № 621 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Пичаевского района», от 29.08. 2014 №754 «Об утверждении целевых показателей работы образовательных организаций Пичаевского района и критерии оценки эффективности работы их руководителей», от 16.07.2015 № 401 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.08.2014 №754 «Об утверждении целевых показателей работы образовательных организаций Пичаевского района и критерии оценки эффективности работы их руководителей».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района (далее - организации).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:
-размеры окладов (должностных окладов);
-размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), условия их установления, начисления;
- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
-выплаты стимулирующего характера, премирование, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления.

1.4. Система оплаты труда руководителей организаций устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.6. Заработная плата руководителей организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей руководителей организаций.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы руководителям организаций должна осуществляться в пределах средств, выделенных организации на оплату труда работников.

2. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации

2.1. Оплата труда руководителя организации устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

2.2. Должностной оклад руководителей организаций, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя организации и составляет 9945 рублей.

2.3. Руководителям организаций устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- наличие:

- ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;

- почетного звания:

- «заслуженный» - 0,20;

- «отличник», «почетный работник» по профилю образовательной организации, награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

- работу в сельской местности - 0,25;

- масштабность управления (наличие филиалов) до 0,15;

- каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

- каждого работника списочного состава 0,0005;

2.4. Руководителям образовательных организаций устанавливаются персональные повышающие коэффициенты, учитывающие показатели деятельности организации, в размере до 3,0. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально суммарному баллу по всем критериям, учитывающим показатели деятельности организаций. Критерии эффективности работы образовательных

организаций закрепляются локальным актом работодателя.

2.4.1. общеобразовательная организация:

- количество баллов свыше 45 -3,0
- количество баллов от 43 до 44 -2,0
- количество баллов от 38- до 42 -1,5
- количество баллов от 34 до 37 -1,0
- количество баллов от 30 до 33 -0,9
- количество баллов от 28 до 29 -0,8
- количество баллов от 26 до 27 -0,7
- количество баллов от 24 до 25 - 0,6
- количество баллов до 23 – 0,5

2.4.2. Дошкольная образовательная и дополнительная организации:

- количество баллов свыше 30- 3,0
- количество баллов 29-2,0
- количество баллов 28 -1,0
- количество баллов 27 -0,9
- количество баллов 26-0,8
- количество баллов 25-0,7
- количество баллов 24-0,6
- количество баллов от 19 до 23-0,5
- количество баллов от 15 до 18-0,4
- количество баллов до 14 -0,3

2.5. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

2.5.1. за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Руководителям устанавливается педагогическая нагрузка не более 0,5 ставки по совмещаемой профессии (должности) в пределах рабочего времени по основной должности.

2.5.2. надбавка за работу в опасных для здоровья (с тубинфицированным контингентом) и тяжелых условиях труда - до 25%.

2.5.3. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- «Особой важности» от 50 до 75 процентов;
- «Совершенно секретно» от 30 до 50 процентов;
- «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий -10-15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 5-10 процентов.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам.

2.6.Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в данной организации или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитывается непрерывный стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах местного самоуправления на должностях муниципальной службы. Непрерывный стаж работы сохраняется при условии их поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается. Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемый размер выплат (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

2.7. Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя.

2.8. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя организации);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя организации) на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;

в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

компенсация работникам (руководителю организации) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств организации;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю организации) от работодателя.

2.9.Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

2.10.Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.