

КОМИТЕТ АДМИНИСТРАЦИИ МАМОНТОВСКОГО РАЙОНА
ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

"12" февраля 2023 г. с. Мамонтово

№ 43

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию, финансируемых из муниципального бюджета

В соответствии со статьей 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет краевого бюджета», в целях совершенствования системы оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию

приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию, финансируемых из местного бюджета.
2. Считать утратившим силу приказ от 22.01.2018 №19 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию, финансируемых из муниципального бюджета»
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.02.2023 года
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель комитета по образованию

Е.Г.Лопатина

Уланова Татьяна Викторовна
83858322547

Приложение к приказу комитета
Администрации Мамонтовского
района по образованию
от 22.02.2023 №43

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию, финансируемых из муниципального бюджета

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию (далее- «Положение») разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет краевого бюджета» и распространяет свое действие на руководителей образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию и финансируемых из местного бюджета.

1.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на директоров учреждений дополнительного образования.

2. Порядок отнесения руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию, к группам по оплате труда

2.1. Объемные показатели деятельности учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию

2.1.1. К объемным показателям деятельности учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию, относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сложность структуры

учреждения и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

2.1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию (далее – «руководители ОУ») оценивается в баллах по следующим показателям по типам учреждений:

Муниципальные учреждения дополнительного образования

Таблица 1

Показатель	Методика расчета	Количество баллов
Количество воспитанников	За каждого воспитанника	0,3
	За каждую группу	10
	За каждого обучающегося с ОВЗ, ребенка-инвалида	0,5
	За каждого обучающегося по программам дополнительного образования, реализуемым в сетевой форме	0,2
	За каждого обучающегося на базе школ района	0,2
	За каждого обучающегося по предпрофессиональным программам	0,2
	Превышение плановой наполняемости групп: За каждые 20 человек	15
Фактическая численность работников	За каждого работника без внешних совместителей	1
	За каждого работника, имеющего: Высшую КК	1
	Первую КК	0,5
	За каждое подразделение: Филиал	20
Наличие структурных подразделений	За каждое подразделение: Учебный центр	10
	Оздоровительный лагерь	30

Наличие пилотного проекта, ВСК, ВПК	За каждый вид:	
	Зарегистрированные ВПК	20
	Зарегистрированные ВСК	20
Наличие спортивной инфраструктуры, используемой в образовательном проекте	Пилотный проект	20
	За каждый вид:	
	Спортивная площадка (стадион)	10
	Тренажерный зал	10
Наличие инфраструктуры для организации питания и оздоровления	Хоккейная коробка	10
	Каток	10
Наличие инфраструктуры для организации питания и оздоровления	Столовая	3, но не более 15
Наличие транспорта, используемого для подвоза обучающихся, педагогов	За каждую единицу	20
Наличие котельных	За каждое здание	10
Наличие 2 и более зданий, в которых ведется образовательный процесс	За каждое здание	10

2.1.3. Учреждения, подведомственные комитету по образованию, относятся к соответствующим группам по оплате труда руководителей ОУ в зависимости от суммы баллов, определенной на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Тип ОУ	Группа по оплате труда				
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
Учреждения дополнительного образования	Свыше 1001	401- 1000	301-400	201-300	До 200

2.1.4. При установлении группы по оплате труда руководителей ОУ, подведомственных комитету по образованию, на финансовый год контингент обучающихся, воспитанников, определяется по состоянию на 31 декабря за предшествующий календарный год.

За руководителями учреждений, не оказывающих услуги в связи с осуществлением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

3. Должностной оклад

3.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя устанавливается путем умножения размера минимального должностного оклада руководителя на персональный повышающий коэффициент.

3.3. Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда, определенной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения. Значения минимальных должностных окладов руководителей ОУ устанавливаются в следующих размерах (таблица 3):

Таблица 3

№ п/п	Группа по оплате труда	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	1 группа	20049
2	2 группа	15530
3	3 группа	14381
4	4 группа	13695
5	5 группа	12655

3.4. Комитет Администрации Мамонтовского района по образованию может устанавливать повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя ОУ от 1 до 3 (таблица 4).

Таблица 4

Методика расчета повышающего коэффициента к минимальному окладу руководителей образовательных организаций, подведомственных комитету Администрации Мамонтовского района по образованию

Показатель	Методика расчета	Размер коэффициента
1. Работа с кадрами	Привлечение и закрепление молодых кадров	0,2
	Аттестация педагогических работников (выше 80 %)	0,1
	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:	
	- победитель районного конкурса	0,3
	- призер районного конкурса	0,2
- победитель краевого конкурса	0,5	
- лауреат	0,3	
	Укомплектованность кадрами	0,25
2. Работа с учащимися	-Участие обучающихся в краевых конкурсах и соревнованиях;	0,06
	-Участие обучающихся в районных конкурсах и соревнованиях;	0,02
	- Обучающиеся победители краевых конкурсов и соревнований;	0,12
	- Обучающиеся победители районных конкурсов;	0,06
	- Выполнение целевого показателя по вовлечению учащихся в дополнительное образование	0,1
	- Сохранение контингента обучающихся в дополнительном образовании	0,2
3. Имидж образовательной организации	а) Информационная открытость: - соблюдение требований по ведению сайта, ведение страницы в социальных сетях (обновление информации не менее трех раз в неделю)	0,12
	б) Независимая оценка качества образовательной деятельности (свыше 85 баллов);	0,1
	в) Благоустройство территории образовательной организации (готовность к новому учебному году), эстетическое оформление образовательной организации, актуальность наглядной информации	0,05
	г) Отсутствие предписаний контрольно-надзорных	

	органов; д) Отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся, по которым принимались меры; е) Организация, проведение окружных, районных, межрайонных мероприятий	0,02 0,03 0,22
4. Работа с родителями	- участие родителей в управлении и организации образовательным процессом (проведение заседаний Управляющих Советов с размещением информации на сайте ОУ)	0,05

3.5. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя ОУ пересматриваются комитетом по образованию не чаще одного раза в год.

3.6. К окладу (должностному окладу) руководителя ОУ устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (таблица 5), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций), не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Таблица 5

Фактическая численность работников ОУ, чел.	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ОУ и средней заработной платы работников, раз
До 30	До 3,5
От 31 до 70	До 4
От 71 до 150	До 4,5
От 151 до 400	До 5
От 401 до 800	До 5,5

Под фактической численностью работников ОУ понимается средняя численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившаяся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников ОУ рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей

руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

3.8. Условия оплаты труда руководителя ОУ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.9. Руководитель учреждения имеет право вести педагогическую и преподавательскую работу. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с комитетом Администрации Мамонтовского района по образованию. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей ОУ в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.2. Руководителю ОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

-доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

-доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.3. Выплаты компенсационного характера руководителям ОУ в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных,

устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. При этом руководители ОУ обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям ОУ устанавливается согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 27.12.1997 № 1631 в размере 25 процентов к заработной плате (должностному окладу, выплатам компенсационного и стимулирующего характера (за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Руководителям ОУ выплаты стимулирующего характера могут назначаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- Ежемесячная выплата за аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- Ежемесячные выплаты за выслугу лет;
- Ежемесячные выплаты наличие ученой степени, почетного звания;
- Ежемесячные выплаты за наличие отраслевых наград;
- Премияльные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и прочее)

5.3. При условии прохождения руководителем аттестации на соответствие занимаемой должности устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителя на основе результатов квалификационного испытания по оценке уровня профессиональной компетенции руководителя учреждения в следующих размерах:

- от 3,3 балла до 4,0 баллов коэффициент 1,10
- от 4,1 баллов до 4,5 балла коэффициент 1,12
- от 4,6 балла и выше коэффициент 1,15

5.4. Ежемесячные выплаты за выслугу лет в должности руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада);
- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

5.5. Ежемесячные выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин в размере:

- 10 процентов от оклада (должностного оклада);

5.6. Ежемесячные выплаты за наличие отраслевой награды (нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов» или значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР») в размере:

- 5 процентов от оклада (должностного оклада).

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

- к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами и прочее;

- по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности руководителя учреждения.

6. Особые условия

Если руководитель ОУ в порядке перевода назначается заместителем руководителя образовательной организации района или руководителем филиала образовательной организации Мамонтовского района, то за ним в течение 6 месяцев сохраняется право на доплату за аттестацию в соответствии с установленным размером. При истечении срока действия категории ранее установленных настоящим Положением шести месяцев выплата прекращается с месяца, следующего за месяцем, в котором истек срок действия категории.