



Администрация закрытого административно-территориального образования
г.Заозерска

**Управление образования Администрации ЗАТО г.Заозерска
(Управление образования)**

П Р И К А З

от 16.12.2013

№ 01-09/551

г.Заозерск

**Об утверждении Положения об оплате труда
руководителей дошкольных
образовательных организаций,
подведомственных Управлению образования
Администрации ЗАТО г.Заозерска**

На основании Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, Постановления Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», Методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденных 18.06.2013 года,

ПРИКАЗЫВАЮ утвердить Положение об оплате труда руководителей дошкольных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации ЗАТО г.Заозерска (приложение).

Начальник Управления образования

О.Н. Ухолова

**Положение
об оплате труда руководителей дошкольных образовательных организаций,
подведомственных Управлению образования Администрации ЗАТО
г.Заозерска**

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», Методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденных 18.06.2013 года, постановлением Администрации ЗАТО г.Заозерска Мурманской области от 14.11.2008 № 303 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета, и работников органов местного самоуправления ЗАТО г.Заозерска, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Заозерска Мурманской области» с учетом изменений, внесенных постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 30.10.2012 года №671, и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных организаций (далее руководитель);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и иные выплаты.

Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада руководителя, повышающие коэффициенты к минимальному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда заработная плата руководителей, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, отработавших установленную трудовым договором месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, а её минимальный размер не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Мурманской области.

Заработная плата руководителя предельными размерами не ограничивается.

Фонд оплаты труда руководителей формируется на календарный год отдельно, исходя из лимитов бюджетных обязательств и поступающих средств.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации.

2.1. Минимальный оклад руководителя устанавливается исходя из группы по оплате труда, к которой отнесена организация в зависимости от объемных показателей его деятельности по приказу начальника Управления образования.

2.2. Руководителям организаций устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу. Размер коэффициента – до 1,0.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается руководителю с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, в том числе за работу в организации с углубленным изучением предметов или со сложной спецификой. При этом учитывается степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, значительный объем выполняемых работ и поручений, работа за пределами рабочего времени и другие факторы. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

2.3. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размере принимается начальником Управления образования персонально в отношении конкретного руководителя с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Перечень видов выплат компенсационного характера:

3.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяется:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 80%.

3.2. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Перечень выплат стимулирующего характера:

4.1. Надбавка к должностному окладу устанавливается:

4.1.1. За наличие государственной награды - 10%.

4.1.2. За соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб) - 10%.

4.1.3. Информационная открытость учреждения (сайт ДОУ, на котором размещается необходимая информация, обновляемая и достоверная) – от 5 до 10%.

4.1.4. Реализация мероприятий по социальному патронату, ведению семей, состоящих на учете в органах по профилактике безнадзорности, детей и семей категории ТЖС – 10%.

4.1.5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей:

4.1.5.1. Посещаемость детей:

- в количестве 70% от общего количества воспитанников – 10%;
- в количестве 80% от общего количества воспитанников – 15%;
- в количестве 90% от общего количества воспитанников – 20%.

4.1.6.2. Охват детей оздоровительными мероприятиями:

- санаторное оздоровление детей – 5%;
- охват детей категории ТЖС оздоровительными мероприятиями -5%;
- охват детей- инвалидов оздоровительными мероприятиями -5%;
- охват детей, состоящих на учете в КДНиЗП, а также детей из семей, состоящих на учете в КДНиЗП, оздоровительными мероприятиями - 5%.

4.1.6.3. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:

- участие и проведение спортивных и оздоровительных мероприятий городского уровня – 5%;
- проведение мероприятий по укреплению здоровья воспитанников, закаляющих и общеукрепляющих процедур, применение фиточаев – до 10%.

4.1.7. Своевременная подача достоверной информации, отчетов в Управление образования, органы местного самоуправления, МУ ЦБ – до 15%.

4.1.13. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах «Группа года»:

- достижения педагога на муниципальном уровне -10%;
- достижение педагога на региональном уровне – 20%;
- достижение педагога на всероссийском уровне - 30%.

4.1.14. Работа по оптимизации расходов, эффективному расходованию средств – до 50%.

4.1.15. Работа без отвлечения от основной руководящей работы на педагогическую деятельность – до 50%.

Конкретный размер и период действия выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника Управления образования.

Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера является достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Мурманской области.

4.2. Премия по итогам работы руководителя за определенный период деятельности предусматривается с целью поощрения руководителя муниципальной организации за общие (текущие) результаты труда в соответствии с показателями качества работы руководителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю одновременно по итогам выполнения такого рода работ (заданий) с целью поощрения за оперативность и качественный результат.

Могут устанавливаться иные единовременные премии.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.3. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по приказу начальника Управления образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера руководителю муниципальной организации может быть уменьшен, либо ему может быть отказано в их выплате за соответствующий период за:

4.4.1. Нарушение норм действующего законодательства РФ.

4.4.2. Ущерб, причиненный учреждению виновными действиями (бездействиями) руководителя.

4.4.3. Необеспечение своевременной выплаты работникам заработной платы.

4.4.4. Бездействие в случае образования задолженности организации по уплате налогов, обязательных платежей и договорным обязательствам.

4.4.5. Наличие обоснованных жалоб на работу организации.

4.4.6. Несоблюдение установленных сроков рассмотрения жалоб и заявлений граждан.

4.4.7. Невыполнение функциональных обязанностей, предусмотренных Уставом организации.

4.4.8. Нарушения трудовой и производственной дисциплины.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1.В пределах фонда оплаты труда соответствующей организации руководителю может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Управления образования на основании письменного заявления руководителя.

5.2. За работу в системе образования ЗАТО города Заозерска руководителю выплачивается ежемесячная надбавка в размере 0,2 к окладу по приказу работодателя.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Основным критерием для определения минимального должностного оклада руководителей образовательных организаций являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников учреждения, количество воспитанников и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для установления минимального должностного оклада руководителей образовательных организаций установлено четыре группы по оплате их труда

1.2. Отнесение образовательных организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Дошкольные образовательные организации		
1. Количество воспитанников в образовательных организациях	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
3. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
4. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10

	4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 30
5. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
6. Наличие в образовательном учреждении спортивных секций, кружков, реализация социокультурных проектов (музей, театр и др.)		до 5 за каждый вид
7. Наличие органа общественного управления образовательного учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса		10
8. Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания		до 10
9. Организация дистанционного обучения воспитанников с привлечением педагогов других образовательных учреждений		до 10
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
11. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра		до 15
12. Наличие воспитанников, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	за каждого воспитанника	0,5
13. Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных групп компенсирующего вида)	за каждого воспитанника	1

14. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения		2 за каждую программу
---	--	-----------------------

2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности образовательной организации в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательной организации за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления образованием по подчиненности образовательной организации.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников образовательной организации определяется:

- по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству воспитанников на соответствующий календарный год;

- по списочному составу постоянных воспитанников на 1 января.

2.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования Администрации ЗАТО г. Заозерска:

2.6.1. Может относить образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3. Группы оплаты труда (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные образовательные организации	свыше 550	до 550	до 400	до 250