



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

№ 01-09/548

г.Заозерск

**Об утверждении Положения об оплате труда  
руководителей общеобразовательных 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 общеобразовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации ЗАТО г.Заозерска (приложение).

Начальник Управления образования

О.Н. Уколова

**Положение  
об оплате труда руководителей общеобразовательных 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 учреждений (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 СОШ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб) - 10%.

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

4.1.4. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних – 10%.

4.1.5. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми:

- участие детей в проектной деятельности -5%;
- наличие победителей и призеров муниципального уровня – 5%;
- наличие победителей и призеров регионального уровня – 10%;
- наличие победителей и призеров всероссийского уровня – 15%.

4.1.6. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей:

4.1.6.1. Охват детей «горячим питанием»:

- в объеме 70% от общего количества обучающихся – 5%;
- в объеме 80% от общего количества обучающихся – 10%;
- в объеме 90% от общего количества обучающихся – 15%.

4.1.6.2. Охват детей оздоровительными мероприятиями:

- санаторное оздоровление детей – 5%;
- организация лагерей с дневным пребыванием детей на базе СОШ – 10%;
- организация выездных экскурсий и походов – 5%;
- охват детей в летний период в оздоровительных ДОЛ за пределами Мурманской области не менее 30% от общего количества обучающихся в школе – 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%.

4.1.7. Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий) – 10%.

4.1.8. Отношение среднего балла единого государственного экзамена ( в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена ( в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена –до 20%.

4.1.9. Результаты итоговой аттестации (ГИА) – до 20%.

4.1.10. Работа СОШ в АИС «Электронная школа» -5%.

4.1.11. Проведение мониторинговых мероприятий на сайте КМПО – 5%.

4.1.12. 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 «Кабинет 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 учреждения.

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 обучающихся, сменность работы образовательного учреждения 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
Общеобразовательные организации		
1. Количество обучающихся в общеобразовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (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. Наличие групп продленного дня		до 10
4. Наличие классов для обучения детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья		до 20
5. Наличие в образовательном учреждении спортивных секций, кружков, реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр и др.)		до 5 за каждый вид
6. Наличие органа общественного управления образовательного		10

учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса		
7.Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания		до 10
8.Работа научных обществ обучающихся на базе СОШ		до 10
9.Организация дистанционного обучения обучающихся с привлечением педагогов других образовательных учреждений		до 10
10.Охват горячим питанием по итогам учебного года (от 70% до 90%)		до 20
11.Соответствие оснащённости образовательной организации современным условиям		до 10
12. 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
13. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
14. Наличие обучающихся в общеобразовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе, проходящих практику	за каждого обучающегося	0,5
22. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

## 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 обучающихся образовательной организации определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

- 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 обучающихся на соответствующий календарный год;

- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 чел., 3 однодневных по 200 чел., 10 двухдневных по 50 чел., 3 однодневных по 200 чел., 2 четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)$$

$$\text{-----} = 25,7$$

365

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
Общеобразовательные учреждения	свыше 550	до 550	до 400	до 250