



Администрация закрытого административно-территориального образования  
г.Заозерска

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

**П Р И К А З**

от 17.12.2012

№ 01-09/ 472

г.Заозерск

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

На основании постановления Администрации ЗАТО г.Заозерска от 30.10.2012 №671 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области, утвержденного постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 14.12.2011 года №903»

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

Начальник Управления образования

О.Н. Уколова

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

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с 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;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и иные выплаты стимулирующего характера.

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 учреждения.**

2.1. Минимальный оклад руководителя устанавливается исходя из группы по оплате труда или без определения группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение в зависимости от объемных показателей его деятельности, по приказу начальника Управления образования.

2.2. Руководителям учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным окладам:

2.2.1. Для руководителей образовательных учреждений:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 0,1 – руководителям, имеющим первую категорию,

- 0,2 - руководителям, имеющим высшую категорию;
- 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 дошкольном образовательном учреждении, учреждении 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).

2.2.2. Для руководителей учреждений образования:

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

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу устанавливается на основе дифференциации учреждений: численность персонала, работа по нескольким направлениям, комплексный характер и сложность, важность решаемых вопросов.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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:

- за сложность, напряженность (интенсивность) труда, высокие результаты работы;
- за наличие государственной награды.

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

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю единовременно 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 учреждения, 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 муниципального учреждения может быть уменьшен, либо ему может быть отказано в их выплате за соответствующий период за:

- нарушение норм действующего законодательства РФ;
- ущерб, причиненный учреждению виновными действиями (бездействиями) руководителя;
- не обеспечение своевременной выплаты работникам заработной платы;
- бездействие в случае образования задолженности учреждения по уплате налогов, обязательных платежей и договорным обязательствам;
- наличие обоснованных жалоб на работу учреждения;
- несоблюдение установленных сроков рассмотрения жалоб и заявлений граждан;
- невыполнение функциональных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины.

Решение об уменьшении размера выплат стимулирующего характера или об отказе в их выплате за соответствующий период принимается начальником Управления образования и оформляется приказом.

## **5. Другие вопросы оплаты труда.**

5.1. В пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения 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 УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

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

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

### 1. Объемные показатели

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
<b>Образовательные учреждения</b>		
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
4. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3

<p>в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов</p>	<p>за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)</p>	<p>0,5</p>
<p>5. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования</p>	<p>за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)</p>	<p>15</p>
<p>6. Количество работников в образовательном учреждении</p>	<p>за каждого работника</p>	<p>1</p>
	<p>дополнительно за каждого работника, имеющего</p>	
	<p>первую квалификационную категорию</p>	<p>0,5</p>
<p>высшую квалификационную категорию</p>	<p>1</p>	
<p>7. Наличие групп продленного дня</p>		<p>до 20</p>
<p>8. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях</p>	<p>за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников</p>	<p>до 10</p>
	<p>4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме</p>	<p>до 30</p>
<p>9. Наличие филиалов, УВП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)</p>	<p>за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел.</p>	<p>до 20</p>

	от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	до 50
10. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
11. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.)		
спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
13. 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
14. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
15. Наличие		
автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
16. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных учреждений	до 30
	в других случаях	до 15
17. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства,	за каждый вид	до 50

теплиц		
18. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
19. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе, проходящих практику	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20. 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
21. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) 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 образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

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

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений 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 учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности;

- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

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:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

- по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы Объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

2.7. Управление образования Администрации ЗАТО г. Заозерска:

2.7.1. Может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2.7.2. Может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по Объемным показателям), в порядке

исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, минимальный должностной оклад, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

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

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I группа	II группа а	III группа а	IV группа а
Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольный учебный комбинат	свыше 500	до 500	до 350	до 200