

АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.06.2010.

г. Тамбов

№ 23/05

Об утверждении Положения об оплате труда руководителя муниципального образовательного учреждения

В соответствии с постановлением администрации Тамбовского района от 03.04.2009 года № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (далее – постановление администрации Тамбовского района), решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.08.2009 года № 177 «Об утверждении Положения об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» и Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного постановлением администрации Тамбовского района от 25.06.2009 года № 2307 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений», администрация района постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя муниципального образовательного учреждения.
2. Управлению образования администрации района (Аничкова) довести настоящее постановление до сведения руководителей образовательных учреждений, предупредив об изменении заработной платы.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам И.Я.Пресс.

Глава района



Ю.А. Лямин



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда руководителя муниципального образовательного учреждения Тамбовского района (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Тамбовского района от 03.04.2009 года № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (далее – постановление администрации Тамбовского района), решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.08.2009 года № 177 «Об утверждении Положения об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» и Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного постановлением администрации Тамбовского района от 25.06.2009 года № 2307 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителя муниципального образовательного учреждения Тамбовского района (далее – учреждения).

1.3 Настоящее Положение включает в себя:

- размер оклада (должностной оклад);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), условия их начисления;
- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, премирование руководителя учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления.

1.4 Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации,

Тамбовской области, Тамбовского района нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Размер оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата руководителя, состоящая из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Выплата заработной платы руководителю учреждения производится за счет средств областного, районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находятся учреждения, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы руководителю должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

II. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

2.1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения, 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 учреждения и составляет:

для вновь назначенных руководителей, не прошедших процедуру аттестации – 7000 рублей;

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию – 8000 рублей;

для руководителей имеющих высшую квалификационную категорию – 9000 рублей.

2.2.1. Руководителю учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

а) владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию - 0,10;
руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию - 0,15;

б) наличие ученой степени кандидата наук - 0,20;

в) почётное звание: «народный», «заслуженный» - 0,20;

г) «отличник», «почётный работник», награждённым орденами и медалями за работу в образовательном учреждении устанавливается повышающий коэффициент - 0,15;

д) тип (вид) учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных:
- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент - 0,25.

е) масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,0007;

за каждого работника списочного состава - 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ - до 1,5.

При наличии нескольких оснований, перечисленных в абзаце в) и г) данного пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются к должностному окладу, определяемому с учетом персональных коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

2.2.3. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается 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.

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностному окладу, сформированному с учетом персональных повышающих коэффициентов.

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

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

Перечень критериев оценки и показателей эффективности работы руководителей муниципальных образовательных учреждений для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы утвержден приказом управления образования от 10.08.2009 года № 96.

2.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителю учреждения, надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется руководителям, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется и закрепляется распоряжением главы района.

Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю производится в процентах от должностного оклада с учетом персонального повышающего коэффициента в пределах фонда оплаты труда.

В случае, если у руководителя право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им

государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ем устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё производится перерасчет среднего заработка.

2.3.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности.

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) не может превышать 100%.

Основанием для выплаты руководителю премии является представление начальника управления образования администрации района.

2.3.6. Выплата премий руководителю учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особенно важными и ответственными работами считаются работы проводимые в случае:

-подготовки учреждения к учебному году;

-устранения последствий аварий;

- подготовки и проведение международных, российских, региональных муниципальных мероприятий научно-методического, реабилитационного социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов фестивалей;

-составление итоговых отчетов и докладов разной направленности;

-составление срочных отчетов для вышестоящих организаций.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ не может быть более 100%.

Основанием для выплаты руководителю премии является представление начальника управления образования администрации района.

2.3.7. Надбавки стимулирующего характера не устанавливаются за производственные и (или) управленческие нарушения, а именно:

-нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

-невыполнение должностных обязанностей;

-нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;

-наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

2.4. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда, но не более двух окладов (должностных окладов), сформированных с учетом персонального повышающего коэффициента.