АДМИНИСТРАЦИЯ ПИЧАЕВСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

08.11.2017 . с. Пичаево №857

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района

(в редакции постановления администрации района от 30.01.2018 №51)

В соответствии со статьей 108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями администрации Пичаевского района от 07.11.2017 № 849 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского района», от 31.08.2017 №683 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского района», от 29.08.2014 №754 «Об утверждении целевых показателей работы образовательных организаций Пичаевского района и критерии оценки эффективности работы их руководителей» (в редакции от 13.06.2017 № 477), администрация района постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района (далее - положение) согласно приложению.
2. Признать утратившим силу постановление администрации Пичаевского района от 30.12.2015 №735 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района».
3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию на сайте Тамбовского областного портала в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (www.top68.ru) и вступает в силу после официального опубликования.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на

Глава Пичаевского района А.А. Перов

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
района от 08.11.2017 № 857

Положение
об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями администрации Пичаевского района от 07.11.2017 № 849 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пичаевского района», от 31.08.2017 №683 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Пичаевского района», от 29.08.2014 №754 «Об утверждении целевых показателей работы образовательных организаций Пичаевского района и критерии оценки эффективности работы их руководителей» *(в последней редакции от 13.06.2017 №477)*.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Пичаевского района (далее - организаций).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);
-размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу организации, условия их установления и начисления;
- размеры выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- размеры выплат стимулирующего характера, премирование, условия их установления и выплаты;
-условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
-выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления.

1.4. Системы оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных организаций устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата руководителей (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей руководителей организации.

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

1.6. Установление, начисление и выплата заработной платы руководителям должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

2. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации

2.1.Оплата труда руководителя организации устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, 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 руководителей организации с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организациии.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере **10343** рублей.

2.3.Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;
- наличие почетного звания:
- «заслуженный» - 0,20;
-«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.
- работу в сельской местности - 0,25;
- масштабность управления (наличие филиалов) до 0,15;
- каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;
- каждого работника списочного состава 0,0005;

2.4.Руководителям образовательных организаций устанавливаются персональные повышающие коэффициенты, учитывающие показатели деятельности организации, в размере до 3,0. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально суммарному баллу по всем критериям, учитывающим показатели деятельности организаций. Критерии эффективности работы образовательных организаций закрепляются локальным актом работодателя.

2.4.1. общеобразовательная организация:

-количество баллов свыше 45 -3,0

-количество баллов от 43 до 44 -2,0
-количество баллов от 38- до 42 -1,5
-количество баллов от 34 до 37 -1,0
-количество баллов от 30 до 33 -0,9
- количество баллов от 28 до29-0,8
-количество баллов от 26 до 27 -0,7
-количество баллов от 24 до 25 - 0,6
-количество баллов до 23 – 0,5

2.4.2.Дошкольная образовательная и дополнительная организации:
-количество баллов свыше 30- 3,0
-количество баллов 29-2,0
-количество баллов 28 -1,0
-количество баллов 27 -0,9
-количество баллов 26-0,8
-количество баллов 25-0,7
-количество баллов 24-0,6
--количество баллов от 19 до 23-0,5
-количество баллов от 15 до 18-0,4
-количество баллов до 14 -0,3

2.5. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

2.5.1. за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются 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. Руководителям устанавливается педагогическая нагрузка не более 0,5 ставки по совмещаемой профессии (должности) в пределах рабочего времени по основной должности.

2.5.2.надбавка за работу в опасных для здоровья (с тубинфицированным контингентом) и тяжелых условиях труда - до 25%.

2.5.3.надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

-«Особой важности» от 50 до 75 процентов;

-«Совершенно секретно» от 30 до 50 процентов;

-«Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий -10-15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 5-10 процентов.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам.

2.6.Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

-за интенсивность и высокие результаты работы;

-за стаж непрерывной работы в данной организации или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю.

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

Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной 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;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	до 10
от 5 до 10 лет	до 15
от10 до 15 лет	до 20
от 15 и более	до 30

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

2.7. Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя.

2.8. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя организации);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя организации) на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации;

в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

компенсация работникам (руководителю организации) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств организации;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю организации) от работодателя.

2.9.Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

2.10.Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.