

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВОЛОВСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ

от 21.08.2014 г. № 70

**О порядке установления размера должностного оклада руководителей
муниципальных образовательных учреждений муниципального
образования Воловский район**

Основываясь на Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013., протокол № 11, в соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и постановлением Администрации муниципального образования Воловский район от 26.06.2014 № 498 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Воловского района, осуществляющих образовательную деятельность», на основании Положения о Комитете образования администрации муниципального образования Воловский район

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по определению размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Воловский район и утвердить ее состав (Приложение № 1).
2. Утвердить Положение об установлении размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Воловский район (Приложение № 2).
3. Утвердить Положение о премировании и выплате материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Воловский район (Приложение № 3).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
5. Настоящий приказ вступает в силу с 01.09.2014 года.

**Председатель
комитета образования**



Н.В. Тришина

Приложение №1
к приказу комитета образования
администрации МО
Воловский район
от 21.08.2014 № 70

**Состав комиссии по определению размера должностного оклада
руководителей муниципальных образовательных учреждений
муниципального образования Воловский район**

1. Тришина Н.В. - председатель комитета образования;
2. Шукаева И.Н. - главный специалист комитета образования;
3. Санкина Н.В. - инспектор комитета образования;
4. Лунева Н.А. - инспектор комитета образования;
5. Калганов В.Н. - председатель районной профсоюзной организации;
6. Гончарова Т.Н. - руководитель МКУ «ВЦОДСО» (по согласованию);
7. Куракина Н.В. - начальник хозяйственного отдела МКУ «ВЦОДСО» (по согласованию);
8. Баранова Е.И. - начальник отдела экономики, бухгалтерского учета и отчетности МКУ «ВЦОДСО» (по согласованию).

Приложение №2
к приказу комитета образования
администрации МО
Воловский район
от 21.08.2014 № 70

**Положение
об установлении размера должностного оклада
руководителей муниципальных образовательных учреждений
муниципального образования Воловский район**

**1. Условия оплаты труда руководителя учреждения
его заместителей и главного бухгалтера**

Должностной оклад руководителя учреждений определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем в соответствии с отнесением учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности учреждения.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности учреждения предусмотрены приложением № 6 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Воловского района, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Положение).

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана учреждением. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждения определен приложением № 7 к Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом учреждения, в зависимости от направления деятельности учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения не может превышать восьмикратный размер.

С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

Руководителю учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Премии руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждений в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, предусмотренными Положением о премиальных выплатах

руководителям образовательных организаций, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 Положения, осуществляющих образовательную деятельность, заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут быть установлены руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

2. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в учреждении.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется учреждением за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной и более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем на календарный год. В течение года возможно изменение коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала с учетом изменений объемных показателей.

При создании новой Организации и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

3. ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждения

Ассистент
воспитатель
ведущий научный сотрудник
главный научный сотрудник
доцент
инструктор по труду
инструктор по физической культуре

инструктор-методист
классный воспитатель
концертмейстер
логопед
мастер производственного обучения
методист
младший воспитатель
музыкальный руководитель
научный сотрудник
педагог - библиотекарь
педагог-валеолог
педагог дополнительного образования
педагог-организатор
педагог-психолог
помощник воспитателя
психолог
преподаватель
преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
профессор
руководитель физического воспитания
социальный педагог
специалист по учебно-методической работе
спортсмен-инструктор
старший (вожатый, методист, воспитатель, мастер, тренер-преподаватель, педагог
дополнительного образования, инструктор-методист, преподаватель, научный сотрудник,
тренер-преподаватель
тьютор
учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед.

**Положение
о премировании и выплате материальной помощи
руководителям муниципальных образовательных учреждений
муниципального образования Воловский район**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования Воловский район от 26.06.2014 № 498 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Воловского района, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2. Положение предусматривает единые принципы премирования и выплат материальной помощи руководителям образовательных учреждений, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия руководителей образовательных учреждений:

- руководители общеобразовательных учреждений Воловского района;
- руководители учреждений дошкольного образования Воловского района;
- руководители учреждений дополнительного образования Воловского района.

II. Регулярность и показатели премирования.

2.1. В зависимости от периодичности, премирование руководителей производится:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за полугодие.

2.2. По итогам работы за месяц могут устанавливаться премиальные выплаты за проведение внеплановых мероприятий на высоком организационном уровне.

2.3. По итогам работы за квартал могут устанавливаться премиальные выплаты за:

- 2.3.1. своевременное и высококачественное проведение подготовки к отопительному сезону;
- к оздоровительной кампании;
- к началу нового учебного года;

2.3.2. за проведение отопительного сезона без срывов и аварий.

2.4. Установление премиальных выплат за полугодие производится на основе показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений (Приложение) и направлено на стимулирование руководителей к более качественному, эффективному, результативному труду.

III. Порядок премирования

3.1. Премирование руководителей производится за счет и в пределах фонда оплаты труда учреждения

3.2. Основанием для начисления премии являются данные результатов мониторинга эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения

3.3. Размер премии руководителям определяется комиссией по определению размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Воловский район (далее Комиссия) в соответствии с Показателями эффективности деятельности за полугодие.

Для установления премиальных выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 28 (29) февраля, второе с 01 марта по 31 августа.

3.4. Руководители образовательных учреждений, специалисты комитета образования предоставляют в Комиссию перечень документов, указанный в столбце «Основания для оценки деятельности» таблицы Приложения к данному Положению, не позднее 5 сентября и 5 марта текущего года.

3.5. Комиссия рассматривает поступившие документы и выносит решение о размере премиальных выплат каждому руководителю в срок до 16 сентября и 16 марта текущего года. Решение выносится на голосование и закрепляется в протоколе заседания.

3.6. Премиальные выплаты руководителям образовательных учреждений производятся в соответствии с протоколом заседания Комиссии на основании приказа комитета образования.

3.7. Руководители, допустившие следующие упущения в работе, теряют право на получение премии полностью:

- наличие групповых несчастных случаев или случаев со смертельным исходом по вине администрации учреждения.

- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором,

- действие (бездействие), повлекшее за собой утрату муниципального имущества или нанесение ущерба.

3.8. Руководителям, допустившим следующие упущения в работе, размер премии может быть снижен до 50%:

- наличие случаев производственного травматизма,

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией,

- наличие обоснованных жалоб от населения, невыполнение в установленные сроки принятых по жалобам решений,

- несвоевременное или некачественное предоставление отчетности, данных для формирования бюджета,

- нарушение Устава учреждения и (или) других нормативных документов, регулирующих деятельность образовательного учреждения.

3.9. Лишение премии руководителей полностью или снижение ее размера оформляется приказом комитета образования с обязательным указанием причины и производится за тот отчетный период, когда были совершены эти упущения или поступили сообщения о них.

3.10. Руководителям при увольнении по уважительным причинам, таким, как перевод на другую работу по решению вышестоящей организации, уход на пенсию, увольнению по сокращению штатов и другим причинам, предусмотренным законодательством, премия начисляется за фактически отработанное время в отчетном периоде.

3.11. Руководителям, поступившим на работу в течение отчетного периода, выплата премии производится по усмотрению Комиссии. При увольнении руководителей по собственному желанию или за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, премия не выплачивается.

IV. Порядок выплаты материальной помощи.

4.1. Руководителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи по следующим основаниям:

- бракосочетание,

- рождение ребенка,

- смерть супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.1. настоящего положения.

4.3. Выплата единовременной материальной помощи руководителям производится на основании приказа комитета образования с учетом положений настоящего раздела.

V. Заключительные положения.

5.1. Об изменении или отмене настоящего положения руководители уведомляются не позднее, чем за два месяца до введения этих изменений.

Приложение к Положению
о премировании и выплате материальной помощи
руководителям муниципальных образовательных
учреждений муниципального образования
Воловский район

Показатели эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений муниципального образования Воловский район

п/п	Направления	Дошкольное образование (балл)	Общее образование (балл)	Дополнительное образование (балл)	Основания для оценки деятельности
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	9	6	8	Отсутствие в ОУ предписаний надзорных органов, объективных жалоб
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	7	5	7	Наличие у ОУ документов, подтверждающих работу общественног о совета
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	8	6	7	Отчет ОУ о проведении соц.опросов, рейтинг организации
4.	Информационная открытость (сайт ОУ, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	9	6	8	Справка комитета образования о проверке сайтов образовательных учреждений
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	0	5	8	Отчет ОУ о проведении мероприятий, количество публикаций в

					СМИ
6.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	6	5	0	Информация от ОУ о проведении открытых мероприятий, публикации в СМИ
7.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	5	5	5	Информация ОУ о количестве молодых специалистов
8.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	8	6	9	Информация ОУ о призерах, победителях районных, областных и всероссийских мероприятий, публикации в СМИ
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	10	6	8	Информация ОУ о количестве уроков, пропущенных учениками по болезни
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	10	5	8	Отчет ОУ об участии в спортивных мероприятиях районного, областного уровня
11.	Создание условий для обучения в современных условиях	0	4	0	Отчет ОУ о соответствии современным требованиям ФГОС
12.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	8	5	0	Информация комитета образования о количестве объединений дополнительного образования в ОУ

13.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	0	5	0	Информация комитета образования о количестве профильных классов и предпрофильных курсов в ОУ
14.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	0	6	8	Материалы контрольных мероприятий ОУ
15.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)	0	4	8	Информация ОУ о количестве выбывших за отчетный период с указанием причины выбытия
16.	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	0	6	0	Анализ результатов ГИА комитетом образования, ОУ
17.	Результаты итоговой аттестации	0	6	0	Справка комитета образования о результатах ГИА
18	Результаты финансовой деятельности (своевременная подача заявок на финансирование, приобретение оборудования для учебного процесса)	10	5	8	Информация бухгалтерии о количестве и своевременности подачи заявок, количестве приобретенного оборудования

19	Результаты хозяйственной деятельности (применение требований к одежде обучающихся, участие ОУ в уборке территории)	10	5	8	Справка МКУ «ВЦОДСО» о выполнении нормативных документов об установлении требований к одежде обучающихся, количество отчетов о проведении уборки территории
	ИТОГО	100	100	100	

1 балл показателя соответствует 1% должностного оклада.