

40

772

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ БОДАЙБИНСКИЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БОДАЙБО И РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Бодайбо

14.07 2016 г.

№ 141-60

Об утверждении Порядка определения фонда оплаты труда и оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь ст.31 Устава муниципального образования города Бодайбо и района, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**


1. Утвердить прилагаемый Порядок определения фонда оплаты труда и оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций (Прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его опубликования и распространяется на взаимоотношения, возникшие с 01 августа 2016 года.

3. Начальнику отдела организационной работы А.В. Кравец опубликовать настоящее постановление в газете «Ленский шахтер» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования г.Бодайбо и района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника Управления образования администрации муниципального образования г.Бодайбо и района С.Е.Наумову.

И.о. мэра

 И. А. Крицкий



УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации

г. Бодайбо и района

от 14.07 2016 года

№ 141-нн

**Порядок
определения фонда оплаты труда и оценки эффективности деятельности
руководителей муниципальных образовательных организаций**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок об условиях оплаты труда, оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (далее – Порядок) разработан в соответствии со следующими нормативно – правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»

Данный Порядок вводится с целью реализации эффективного контракта, предусмотренного мероприятиями по реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»; планом мероприятий МО г.Бодайбо и района («дорожная карта»), утверждённым распоряжением администрации МО г. Бодайбо и района от 06.05.2013 «Изменения в сфере образования, направленные на повышение его эффективности»

1.2. Настоящий Порядок включает в себя:

- Методику определения должностных окладов руководителей;
- Перечень повышающих коэффициентов, условия для их определения и выплаты;
- Перечень выплат компенсационного характера;
- Перечень выплат социального характера, основные условия их установления и порядок выплат.
- Перечень основных направлений стимулирования руководителей, порядок их установления и выплат.

1.3 Настоящий Порядок разработан в целях объективного подхода к качеству и результатам труда руководителей муниципальных образовательных организаций, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности, направленной на:

- Получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем-динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- Выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций согласно полученным данным;
- Проведение системной самооценки руководителем муниципальной образовательной организации собственных результатов профессиональной деятельности.

2. Оплата труда

2.1. Система оплаты труда руководителей образовательных учреждений устанавливается в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Порядком.

2.2. Оплата труда руководителя образовательной организации складывается из должностного оклада, повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также социальных выплат в виде материальной помощи.

$ЗП = ДО + Вк + Ст + Вс$, где

ДО - должностной оклад;

Вк – выплаты компенсационного характера;

Ст – выплаты стимулирующего характера;

Вс – выплаты социального характера.

2.3. Должностной (ДО) оклад определяется по формуле:

$ДО = Об * Кп + Нв + Дз$; где

Об – базовый оклад;

Кп – персональный повышающий коэффициент;

Нв – надбавка за выслугу лет;

Дз - доплата за звание.

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации определяется как произведение базового оклада, утверждённого приказом Управления образования, на персональный повышающий коэффициент.

2.2.2 Персональный повышающий коэффициент к базовому размеру оклада устанавливается руководителю на основании объёмных показателей (таблица 3); кратность его определяется с учётом сложности управления, специфики работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных уставных задач. Размер персонального повышающего коэффициента варьируется от 1 до 3.

2.2.3 Коэффициент устанавливается комиссией по заключению трудовых договоров с руководящими работниками образовательных организаций, созданной приказом начальника Управления образования администрации МО г. Бодайбо и района (далее Комиссия), ежегодно на основании действующих показателей масштаба управления образовательной организацией и утверждается приказом начальника управления образования, (таблица 1).

2.2.4 Предельное соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций и средней заработной платы работников в целом по организации от 1,0 до 8,0.

2.2.4 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора в письменной форме с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

Показатели коэффициентов для определения должностных окладов

Таблица 1

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада	
	Дошкольные организации, организации дополнительного образования	Общеобразовательные организации
Первая	от 2,4 до 3,0	от 1,9 до 2,5
Вторая	от 2,1 до 2,4	от 1,7 до 1,9
Третья	от 1,7 до 2,1	от 1,5 до 1,7
Четвертая	от 1,2 до 1,7	от 1,0 до 1,5

Объемные показатели соответствия руководителей группам по оплате труда представлен в таблице 2, перечень объемных показателей в таблице 3.

Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций:

Таблица 2

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Школы и другие общеобразовательные организации; дошкольные организации; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500 баллов	до 500	до 250	до 200

**Объемные показатели
масштаба управления общеобразовательной организацией**

Таблица 3

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	За каждого обучающегося (воспитанника) За каждого обучающегося центра образования	0,3 1
2.	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника; дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Деятельность групп продленного дня	За наличие групп	до 20
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других	За каждый вид	15

	спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)		
6.	Наличие функционирующего оборудованного медицинского кабинета, столовой.	За каждый вид	30
7.	Наличие: - автотранспортных средств, - другой учебной техники	За каждую единицу	10
8.	Наличие учебно-опытных участков парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц.	За каждый вид	до 40
9.	Наличие собственной котельной.	За каждый вид	20
10.	Процент охвата обучающихся (воспитанников) в общеобразовательной организации, бесплатными секциями, кружками, студиями, учебно-курсовой комбинат.	не менее 70%	30
11.	Организация деятельности экспериментальных площадок	при наличии	20
12.	Организация работы в общеобразовательных организациях специальных (коррекционных) классов, специальных медицинских групп по физкультуре организация профильного обучения очного дистанционного	за каждого обучающегося	2 1 0,5 0,3
13.	Организации отдыха детей и подростков в каникулярное время. Выполнение плановых показателей	100%	50
14.	Наличие в образовательной организации нескольких зданий (помещений), находящихся в оперативном управлении учреждения и используемых для ведения образовательной деятельности и хозяйственной деятельности	за каждое здание (помещение)	50, но не более 150

**Объемные показатели
масштаба управления организаций, реализующих
дошкольное образование**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в образовательной организации	за каждого воспитанника	0,3
2.	Наличие групп в образовательной организации разной направленности	за каждую группу (с учетом семейных групп)	10,0

3.	Размещение образовательной организации в нескольких обособленных зданиях (помимо основного)	за каждое дополнительное отдельно стоящее здание, в помещениях которого осуществляется образовательный или воспитательный процесс	50
4.	Количество расположенных на территории теневого навесов в соответствии с требованиями СанПиН	за каждый используемый теневой навес	5,0
5.	Наличие расположенных на территории образовательной организации овощехранилищ, хозяйственных построек внутри зданий Отдельно стоящее здание	За каждое отдельное сооружение, которое используется для обеспечения жизнедеятельности и содержится образовательной организации	10,0 15,0
6.	Штатная численность работников в образовательной организации	За каждого работника	1
7.	Количество работников, имеющих квалификационную категорию, всего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	за каждого работника	0,5 1
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: физкультурного и тренажерного залов, физкультурных площадок, бассейна, зимнего сада	за каждый объект	15
9.	Наличие в образовательной организации: - детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития при наличии справки МСЭ; - детей, охваченных комплексом специальных оздоровительных мероприятий в группе оздоровительной направленности	за каждого воспитанника	1 1
11.	Количество воспитанников, охваченных дополнительным образованием	за каждого воспитанника	0,2
12.	Организация альтернативных форм дошкольного образования (дошкольные мини-центры, группы кратковременного пребывания, группы ранней социальной адаптации и пр.)	за каждый вид	20
13.	Совмещение обязанностей делопроизводителя, методиста	При отсутствии ставок в штатном расписании	30

**Объемные показатели
масштаба управления организаций, реализующих дополнительное образование**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
-------	---------------------	-----------------	-------------------

1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника; дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Многопрофильность образовательной организации	за каждое направление	5
4.	Наличие используемых в образовательном процессе компьютеров	за каждый компьютер	1
5.	Режим работы образовательной организации	за работу в двухсменном режиме	20
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе специальных классов в соответствии с профилем	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованного хранилища для музыкальных инструментов, спортивного инвентаря, костюмерных, методического (библиотечного) фондов	за каждое хранилище	10
8.	Наличие выставочного, концертного залов, спортивных площадок	за каждое помещение	10
9.	Наличие: - автотранспортных средств, - другой учебной техники	за каждую единицу	10
10.	Наличие учебно-опытных участков парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 40
11.	Наличие живого уголка	за 1 единицу	10
12.	Организация деятельности экспериментальных площадок	при наличии	20
13.	Организация отдыха детей и подростков в каникулярное время. Выполнение плановых показателей	100%	50
14.	Наличие в образовательной организации нескольких зданий (помещений), находящихся в оперативном управлении	за каждое здание (помещение)	50, но не более 150

	учреждения и используемых для ведения образовательной деятельности		
--	--	--	--

Управление образования имеет право относить образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено по решению Комиссии за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.2.2 Ежемесячная надбавка за выслугу лет (таблица 4) назначается на основании имеющегося стажа в сфере образования в должностях, отнесённых к должностям руководителей на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»».

Показатели для определения ежемесячной надбавки за выслугу лет

Таблица 4

Стаж работы	% доплаты к базовому окладу
Свыше 5 лет	5%
Свыше 10 лет	10%
Свыше 15 лет	15%

2.2.3 Ежемесячная доплата за звание начисляется на основании таблицы 5.

Показатели для установления доплаты за наличие звания, грамоты

Таблица 5

Наличие звания	Сумма, рублей
«Заслуженный учитель»	2500
«Почётный работник образования РФ»	1000
Грамота Министерства образования РФ	1000

2.3. Размеры и условия выплаты надбавки за стаж работы, доплаты за наличие звания, грамот утверждаются приказом управления образования и прописываются в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Для руководителей образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- коэффициент за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: районный коэффициент (70%), северные надбавки (до 50%).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителей организаций в повышении эффективности своей профессиональной деятельности.

4.1. Основные направления оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, на основании которых определяются критерии для установления выплат стимулирующего характера, приведены ниже:

- соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб);
- функционирование системы государственно – общественного управления;

- удовлетворённость населения качеством предоставляемых услуг;
- информационная открытость (сайт учреждения, размещение нормативных документов, протоколов на сайте);
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
- реализация социокультурных проектов;
- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми;
- реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
- организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работе;
- реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения;
- реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки;
- динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся;
- сохранность контингента в пределах одной ступени обучения;
- результаты итоговой аттестации;
- охват летними оздоровительными мероприятиями.

4.4 Порядок определения критериев для оценки эффективности и установления стимулирующих выплат руководителям в разрезе видов учреждений с учётом их специфики и поставленными задачами разрабатывается и утверждается приказом Управления образования.

4.5 Для проведения объективной внешней оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, на основании разработанных критериев, Управлением образования администрации МО г. Бодайбо и района создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят представители учредителя, органов местного самоуправления и профсоюзной организации.

4.6 Председателем экспертной комиссии является представитель учредителя.

4.7 Оценка профессиональной деятельности и эффективности работы руководителей проводится 2 раза в год: октябрь; март.

4.8 Экспертная комиссия вправе принять решение об увеличении стимулирующей выплаты на месяц руководителю за выполнение особо важного и значимого задания. Размер увеличения зависит от степени важности, сложности, ответственности и оперативности выполнения задания.

4.9. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ Управления образования о назначении стимулирующих выплат.

4.9. Размер стимулирующих выплат руководителям может быть уменьшен или отменён полностью в следующих случаях:

- невыполнение показателей и критериев оценки эффективности работы;

- нарушение финансовой и налоговой дисциплины;
- нарушения требований санитарно – гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- несвоевременность предоставления статистических отчетов, предоставления информации;
- отсутствие лицензии, свидетельства о государственной аккредитации;
- наличие несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности по окончании финансового года;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания.

5. Выплаты социального характера, основные условия их установления

5.1. Для руководителей образовательных организаций устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине руководителя учреждения в соответствии со ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Суммы, начисленные при увольнении руководителей учреждений, на период трудоустройства в связи с ликвидацией либо реорганизацией.

- Дополнительная компенсация руководителям учреждений при расторжении трудового договора с письменного согласия руководителя до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация руководителям учреждений при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения, начисляемая в соответствии со статьей 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2 В дополнение к выплатам социального характера, указанным в пункте 5.1 настоящего Порядка, руководителю образовательной организации в пределах фонда оплаты труда на текущий финансовый год конкретной образовательной организации может быть установлено:

5.2.1 Единовременное вознаграждение (Ев), которое включает в себя разовые выплаты по итогам работы за год до 5% (в случае имеющейся экономии фонда оплаты труда); вознаграждение к юбилейным датам: 50,55,60,65 и последующие юбилейные даты в сумме **5000 рублей**;

5.2.2 Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях:

- возникновения ущерба работнику и членам его семьи в результате стихийных бедствий - не более **5000 рублей**;

- Причинение ущерба здоровью или имуществу работника и членам его семьи в результате противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество – не более **5000 рублей**;

- Выплата 1 оклада в связи с выходом работника на пенсию;

- Смерть работника (выплачивается членам семьи) – 5000 рублей;

- Смерть члена семьи – 3000 рублей;

5.2.3 Начисление выплат социального характера осуществляется на основании приказа начальника Управления образования.

5.3 Начисление выплат, указанных в п. 5.2.1, 5.2.2 осуществляются в суммах без районного коэффициента и северных надбавок.