

СОГЛАСОВАНО:
Председатель школьной организации
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ



УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБОУ СОШ № 8
от « 29 » 02 20 16 г. № 18/11

директор МБОУ СОШ № 8


Н.И. Ратушный



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда заместителей руководителя
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8 города Невинномысска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда заместителей руководителя МБОУ СОШ № 8, в отношении которых функции и полномочия осуществляются руководителем (далее – Положение, руководитель) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы заместителей руководителя учреждения, и определяет порядок оплаты труда заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения города Невинномысска.

1.2. Заработная плата заместителей руководителя МБОУ СОШ № 8 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям МБОУ СОШ № 8 в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, определенных учредителем.

1.3. Условия оплаты труда заместителей руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда заместителей руководителя, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

II. Размеры фиксированных должностных окладов заместителей руководителя МБОУ СОШ № 8:

2.1 Должностные оклады заместителей руководителя муниципальных образовательных учреждений всех типов, за исключением заместителей руководителя учреждений, поименованных в п. 2.2., 2.3. настоящего раздела, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	заместитель руководителя	14343	13445	12631	11893

Примечание: В размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения соответствующих типов включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда заместителей руководителя учреждения определяются приказом учредителя.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с заместителями руководителя предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ставропольского края, настоящим Положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности на основании приказа учредителя.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени и почетного звания;

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) премиальные выплаты:

по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения производятся:

а) за счет централизованных средств, находящихся на лицевом счете учредителя в размере до двух процентов планового фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, перечисляемых на лицевые счета указанных учреждений при установлении доплат в установленном порядке. Размер централизованного фонда оплаты труда руководителей на планируемый год утверждается ежегодно приказом учредителя.

Неиспользованные средства централизованного фонда стимулирования заместителей руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения по решению руководителя.

Распределение централизованных средств на осуществление выплат стимулирующего характера производится в следующем процентном соотношении:

- на осуществление выплат за качество выполняемых работ – 70%;
- на осуществление выплат за интенсивность, высокие результаты работы, а также премиальных выплат по итогам работы за первое и второе полугодие – 30%.

б) за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности руководителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения выплат	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Выполнение принятого плана доходов от платных образовательных услуг	устанавливается и выплачивается в текущем году ежемесячно*	до 50
2.	Рост доходов учреждения от иной приносящей доход деятельности по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: до 5%; от 5 до 10%; свыше 10%	устанавливается по итогам предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	до 10 до 15 до 20

* Не более 5% от суммы дохода в год

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются учредителем в соответствии с настоящим Положением. Установление премий по итогам работы за первое и второе полугодие осуществляется специально созданной экспертной комиссией в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

4.4.1. За участие в реализации краевых инновационных площадок, ведение экспериментальной работы (наличие статуса РЭП, ФИП, РИП, наличие научно-методических публикаций, стажировочной, пилотной площадки), назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере:

20 процентов должностного оклада – при условии количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью до 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников;

40 процентов должностного оклада – при условии общего количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью свыше 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников.

4.4.2. За работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы муниципальных образовательных учреждений, назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере 20% от размера должностного оклада.

4.4.3. За участие в грантовых мероприятиях, финансируемых за счет различных фондов (5% ежемесячно за каждое мероприятие в период его реализации).

4.4.4. За организацию образовательной деятельности по образовательным программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), создание и работа кадетско-казачьих классов в размере до 15% от размера должностного оклада.

4.4.5. За выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя устанавливаются выплаты в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3	4
1.	За организацию и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и других городских, краевых и всероссийских массовых мероприятий: до 2 свыше 2	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	до 10 до 20
2.	За работу в комиссии по устройству детей в дошкольные образовательные учреждения: - член комиссии - секретарь комиссии	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	до 10 до 20
3.	За организацию питания в общеобразовательных учреждениях	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	до 5
4.	Имеющим в структуре учреждений подразделения, осуществляющие дополнительные функции – центры дистанционного образования и др.	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	до 20
5.	За руководство методическими объединениями	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	до 15
6.	За руководство аттестационной комиссией учреждения	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в	до 5

	равных долях ежемесячно	
--	-------------------------	--

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.5.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в размере 10 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

4.5.2. Выплата за образцовое выполнение муниципального задания.

При выполнении по результатам предыдущего года показателей, характеризующих качество и объем муниципальной услуги (работы), на 100% заместителям руководителя устанавливается премия в размере 20% должностного оклада, выплачиваемая в текущем году ежемесячно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются и выплачиваются заместителям руководителя за каждое полугодие не позднее 25 июля и 25 декабря по итогам выполнения показателей эффективности деятельности заместителей руководителя образовательного учреждения в соответствии с перечнями, утвержденным приказом руководителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается заместителям руководителя в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей в размере до 100% должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании распоряжения руководителя.

4.7. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности заместителям руководителя по итогам первого и второго полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов заместителей руководителя учреждения соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам заместителям руководителя за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом руководителя.

4.8. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности заместителей руководителя осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных заместителями руководителя учреждения итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются заместителям руководителя образовательного учреждения на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности заместителей руководителя;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Заместители руководителя учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия руководителем решения о назначении и выплаты заместителям руководителя выплат за качество работы.

Заместителям руководителя вновь назначенным на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности заместителей руководителя.

Премии по итогам работы за первое и второе полугодие устанавливаются в соответствии с показателями, определенными в Приложениях.

V. Порядок оказания материальной помощи.

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения заместителям руководителя может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- смерти самого работника или близких родственников;

- в иных случаях.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления заместителей руководителя, а в случае смерти заместителей руководителя на основании заявления родственников, с учетом наличия экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи до 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и ее конкретных размерах принимает руководитель.

V I. Прочие вопросы оплаты труда

6.1 Заместителям руководителя муниципального образовательного учреждения устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельная кратность
-------	---	----------------------

3.	Свыше 500	до 5,0
----	-----------	--------

Конкретный размер предельной кратности дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается руководителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности), а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 540 часов в год.

Выплаты за участие в реализации грантов осуществляются на основании приказа руководителя.

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ № 8 осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».