

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Иркутская область
муниципальное образование
«Усть-Илимский район»

А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 19.08.2022

№ 449

г. Усть-Илимск

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Усть-Илимский район»

В целях обеспечения единого подхода к определению размера оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Усть-Илимский район», повышения материальной заинтересованности, эффективности и качества труда руководителей, в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 32, 60 Устава муниципального образования «Усть-Илимский район»,

П О С Т А Н О В Л Я Ю

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Усть-Илимский район».

2. Признать утратившим силу:

1) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 29.06.2012 № 313 «Об утверждении Положения об условиях установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений культуры и спорта муниципального образования «Усть-Илимский район»;

2) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 23.01.2013 № 16 «О внесении изменений и дополнений в Положение об условиях установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений культуры и спорта муниципального образования «Усть-Илимский район», утвержденное постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 29.06.2012 № 313»;

3) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 27.02.2015 № 88 «О внесении изменений и дополнений в Положение об условиях установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений культуры и спорта муниципального образования «Усть-Илимский район», утвержденное постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 29.06.2012 № 313»;

4) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 25.04.2016 № 116 «О внесении изменений и дополнений в Положение об условиях установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений культуры и спорта муниципального образования «Усть-Илимский район», утвержденное постановлением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 29.06.2012 № 313».

3. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации муниципального образования «Усть-Илимский район» (www.уй-район.рф).

Мэр муниципального образования
«Усть-Илимский район»

Я.И. Макаров

Положение
об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций
муниципального образования «Усть-Илимский район»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Усть-Илимский район» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и устанавливает систему и условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Усть-Илимский район» (далее – Руководитель) и распространяет свое действие на муниципальные образовательные организации муниципального образования «Усть-Илимский район» (далее – образовательные организации), функции и полномочия учредителя, которых выполняет Администрация муниципального образования «Усть-Илимский район» (далее – Работодатель).

2. Оплата труда Руководителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. Заработная плата Руководителя устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Трудовой договор с Руководителем заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя к среднемесячной заработной плате работников образовательных организаций устанавливается в кратности 1 к 6.

5. Размер месячной заработной платы Руководителя не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, при условии, что указанным Руководителем полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Оплата труда Руководителя производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете муниципального образования «Усть-Илимский район» на соответствующий финансовый год.

II. Основные условия оплаты труда

6. Заработная плата Руководителя рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св) * Кр ,$$

где:

ЗП - заработная плата;

До - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

Св - стимулирующие выплаты;

Кр - выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

III. Должностной оклад

7. Должностной оклад Руководителя устанавливается исходя из размера средней заработной платы работников образовательной организации, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательной организации.

К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана образовательная организация.

Перечень должностей работников образовательной организации, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада Руководителя, устанавливается приложением № 1 к настоящему Положению.

8. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы основного персонала и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

9. Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада Руководителя.

10. Средняя заработная плата работников основного персонала определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада Руководителя, а именно по формуле:

$$ЗП_{ср} = (\sum До_{оп} + \sum Св_{оп}) / К, \text{ где:}$$

ЗП_{ср} - средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу;

$\sum До_{оп}$ - сумма должностных окладов работников, которые относятся к основному персоналу, установленных в соответствии со штатным расписанием образовательной организации;

$\sum Св_{оп}$ - сумма стимулирующих выплат работников, которые относятся к основному персоналу, установленных в соответствии со штатным расписанием образовательной организации;

К - штатная численность работников образовательной организации, которые относятся к основному персоналу.

11. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учитывается среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени,

и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

12. Среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала, 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, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

13. Работники основного персонала, 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, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 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 неполностью 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.

14. Среднемесячная численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работавших на условиях неполного рабочего времени пунктом 13 настоящего Положения.

15. При создании новых образовательных организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала образовательной организации за календарный год, предшествующий году установления заработной платы Руководителя, параметры оплаты труда Руководителя

определяются Работодателем.

По истечении календарного года, в котором возможно исчисление средней заработной платы основного персонала, установление параметров заработной платы Руководителю производится в соответствии с настоящим Положением.

16. Размер должностного оклада Руководителя подлежит пересмотру ежегодно на первое число календарного года.

По согласованию сторон трудового договора размер должностного оклада Руководителя может быть пересмотрен до истечения срока трудового договора, но не чаще, чем один раз в год.

IV. Выплаты компенсационного характера

17. Руководителям в зависимости от условий труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) надбавка за работу в сельской местности.

18. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ, и составляет от 4 процентов должностному окладу, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

19. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии со статьей 153 ТК РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. Руководителям образовательных организаций, расположенного в сельском населенном пункте устанавливается надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 процентов от должностного оклада.

22. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, определяются в процентах к должностному окладу.

V. Выплаты стимулирующего характера

23. В целях повышения эффективности и результативности профессиональной деятельности, а также усиления материальной заинтересованности Руководителей к их должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за профессиональное развитие;

2) ежеквартальная стимулирующая выплата за эффективность и результативность деятельности (далее - ежеквартальная стимулирующая выплата), в соответствии с показателями, установленными приложением № 2 к настоящему Положению;

3) премиальные выплаты по итогам работы за год (далее - премия).

24. Основанием для установления выплат за профессиональное развитие Руководителям являются:

1) наличие почетного звания, начинающегося со слова «Народный», ученой степени доктора наук, кандидата наук, ученого звания доцента, профессора при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации – в размере 20 % от должностного оклада;

2) наличие почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации – 15 % от должностного оклада;

3) наличие почетных знаков, начинающихся со слова «Отличник», «За достижения» и других ведомственных (отраслевых) почетных знаков при условии соответствия их профилю деятельности образовательной организации – 10 % от должностного оклада.

25. Ежеквартальная стимулирующая выплата устанавливается от должностного оклада Руководителя пропорционально отработанному времени в рамках установленного фонда стимулирующих выплат образовательной организации с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

26. Ежеквартальная стимулирующая выплата устанавливается комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Усть-Илимский район» (далее – Комиссия).

Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. Состав Комиссии утверждается распоряжением Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район».

27. Основными задачами Комиссии являются:

1) оценка результатов деятельности Руководителя;

2) вынесение предложений о размере стимулирующей выплаты.

Результаты выполнения Руководителем критериев и показателей, установленных в приложении № 2 к настоящему Положению, рассматриваются Комиссией ежеквартально до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, на основании данных мониторинга, документов, материалов и сведений, объективно подтверждающих достижение определенных показателей стимулирования (далее - Отчет), предоставленного Руководителем.

28. Руководитель предоставляет Отчет в Комиссию до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Отчет должен включать в себя следующие разделы:

1) основная деятельность – данный раздел должен отражать, информацию о:

а) выполненных (невыполненных) планах, показателях, в целях которого создана образовательная организация;

б) стабильность и профессионализм кадрового обеспечения образовательной организации при предоставлении услуг;

в) информационной открытости образовательной организации;

г) режиме работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации.

2) финансово-экономическая деятельность – данный раздел должен отражать, информацию о:

а) наличии (отсутствии) замечаний, представлений, предписаний контрольно-надзорных органов;

б) целевом (нецелевом) использовании бюджетных и внебюджетных средств;

г) показателе доходов от приносящей доход деятельности (при наличии).

3) кадровая работа - данный раздел должен отражать, информацию о:

а) о проводимой работе в целях укомплектования штата образовательной организации в целях соблюдения норм ТК РФ;

б) работа с работниками образовательной организации – отсутствие жалоб, замечаний, проверок в отношении работников образовательной организации контрольно-надзорными органами.

4) дисциплина труда – данный раздел должен отражать информацию о:

а) личном вкладе Руководителя в развитие Учреждения,

б) наличии (отсутствии) замечаний, нареканий со стороны Работодателя,

в) самостоятельности Руководителя в принятии решении при осуществлении управленческой деятельности.

29. При рассмотрении Отчета и оценке результатов выполнения Руководителем показателей Комиссия учитывает:

1) сложность и важность выполненной работы;

2) своевременность и качество исполнения;

3) компетентность при принятии решении связанной с выполнением работ и услуг.

Для каждого показателя деятельности Руководителя присваивается определенное количество процентов.

30. Каждый член Комиссии выставляет Руководителю соответствующее количество процентов по каждому показателю, которое считает объективным с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое решение.

31. Проценты выставленные членами Комиссии по каждому Руководителю суммируются, и определяется средний арифметический.

32. Предложения Комиссии о размере ежеквартальной стимулирующей выплаты оформляются протоколом Комиссии, который утверждается председателем Комиссии.

33. Протокол Комиссии не позднее 1 рабочего дня после его утверждения направляется в сектор по кадровой работе и охране труда организационного отдела Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» для подготовки проектов распоряжений Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» об установлении ежеквартальных стимулирующих выплат Руководителям.

34. Ежеквартальная стимулирующая выплата не начисляется за период:

1) временной нетрудоспособности;

2) нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам;

3) нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

4) нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;

5) нахождения в служебной командировке.

35. В зависимости от результатов деятельности Руководителя размер ежеквартальной стимулирующей выплаты может быть снижен в пределах, установленных пунктом 25 настоящего Положения в следующих случаях:

1) не выполнения или ненадлежащего выполнения своих должностных обязанностей;

2) наличия обоснованных жалоб на работу образовательной организации.

3) нарушение в финансово-хозяйственной деятельности.

36. Ежеквартальная стимулирующая выплата Руководителю не устанавливается в случае наличия в отчетном квартале дисциплинарного взыскания.

37. Руководителю Учреждения по итогам работы за год может быть выплачена премия в целях поощрения Руководителя за достигнутые успехи Учреждения,

профессионализм и личный вклад в работу Учреждения.

38. При определении конкретного размера премии учитываются выполнение целевых показателей эффективности деятельности образовательной организации, личный вклад Руководителя в результативность деятельности и развитие образовательной организации.

39. Размер премии устанавливается Работодателем в абсолютной величине или в процентном соотношении от должностного оклада с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

40. Основанием для начисления ежеквартальной стимулирующей выплаты, премии Руководителю Учреждения является распоряжение Работодателя.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
руководителей муниципальных учреждений
муниципального образования
«Усть-Илимский район»

Перечень должностей работников муниципальных образовательных организации
муниципального образования «Усть-Илимский район», относимых к основному персоналу
для определения размера должностного оклада руководителей

Преподаватель
Учитель
Учитель логопед
Учитель дефектолог
Старший воспитатель
Воспитатель
Методист
Педагог
Педагог организатор
Педагог дополнительного образования
Педагог психолог
Педагог-библиотекарь
Социальный педагог
Инструктор по физической культуре
Музыкальный руководитель
Тренер-преподаватель
Концертмейстер

Приложение № 2
к положению об оплате труда
руководителей муниципальных образовательных
организаций муниципального образования
«Усть-Илимский район»

Перечень критериев и показателей для установления
ежеквартальной стимулирующей выплаты руководителям муниципальных
образовательных организации муниципального образования «Усть-Илимский район»

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер, % от должностного оклада
1	Основная деятельность	1. выполнение муниципального задания; 2. количественные характеристики деятельности (сохранение контингента учащихся, проведенных мероприятий и т. п.); 3. удовлетворенность граждан доступностью и качеством предоставления услуг; 4. обеспечение информационной открытости образовательной организации; 5. эффективность инновационной деятельности организации (научной, методической, организационной).	до 25 %
2	Финансово-экономическая деятельность	1. отсутствие нарушений по результатам соответствующих проверок; 2. целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств; 3. объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности; 4. привлечение спонсорской помощи; 5. своевременное размещение информации на ГИС ГМП.	до 30 %
3	Кадровая работа	1. эффективная работа по укомплектованности образовательной организации работниками, непосредственно оказывающими услуги; 2. соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги. 3. стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов. 4. улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	до 15 %
4	Исполнительская дисциплина:	1. успешное и добросовестное исполнение Руководителем своих должностных обязанностей, обеспечивающее стабильную работу учреждения; 2. обеспечение экономии средств, подготовки работы образовательной организации в осенне-зимний период, проведение ремонтных работ; 3. проведение учреждением особо сложных, масштабных мероприятий с высоким показателем, существенно улучшающим качество предоставляемых услуг; 4. выполнение отдельных поручений и указаний учредителя.	до 30 %

