



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ШУӨМ

Республика Коми, пгт. Троицко-Печорск

от 12 декабря 2022 г.

№ 12/1347

Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Троицко - Печорского района функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский»

В целях совершенствования условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций Троицко-Печорского района, функции и полномочия учредителя, которых осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский», повышения эффективности труда и качества деятельности образовательных организаций администрация муниципального района «Троицко-Печорский»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Троицко-Печорского района, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский», согласно приложению.

2. Установить, что существенные условия трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных организаций Троицко-Печорского района, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский», в соответствии с настоящим постановлением изменяются с 15 февраля 2023 года.

3. Управлению образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский» в срок до 20 декабря 2022 года разработать:

3.1. положение о выплатах за интенсивность и высокие результаты работы;

3.2. положение о выплатах за качество выполняемых работ;

3.3. положение о Комиссии по урегулированию вопросов оплаты труда руководителей организаций.

4. Признать утратившими силу постановления администрации муниципального района «Троицко-Печорский»:

- от 28 января 2014 г. № 1/40 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального района «Троицко – Печорский»;

- от 30 мая 2014 г. № 5/414 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Троицко-Печорский» от 28 января 2014 г. № 1/40 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального района «Троицко – Печорский»;

- от 2 октября 2014 г. № 10/804 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Троицко-Печорский» от 28 января 2014 г. № 1/40 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального района «Троицко – Печорский»;
- от 28 марта 2016 г. № 03/199 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Троицко-Печорский» от 28 января 2014 г. № 1/40 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального района «Троицко – Печорский»;
- от 9 ноября 2016 г. № 11/856 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Троицко-Печорский» от 28 января 2014 г. № 1/40 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального района «Троицко – Печорский»;
- от 5 декабря 2018 г. № 12/1130 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Троицко-Печорский» от 28 января 2014 г. № 1/40 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального района «Троицко – Печорский»;
- от 28 февраля 2019 г. № 02/127 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Троицко-Печорский» от 28 января 2014 г. № 1/40 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального района «Троицко – Печорский».

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования).

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя администрации муниципального района «Троицко-Печорский» И.Я.Самодурову.

И.о. руководителя администрации
муниципального района



М.А. Мамбетов

Утверждено
постановлением администрации
муниципального района
«Троицко-Печорский»
от 12 декабря 2022 г. № 12/1347
(приложение)

Положение
об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций
Троицко-Печорского района, функции и полномочия учредителя которых
осуществляет Управление образования администрации муниципального района
«Троицко-Печорский»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Троицко-Печорского района, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский» (далее – Управление образования), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года N 14 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми".

1.2. Настоящее Положение вводится в целях:

установления размеров заработной платы руководителям муниципальных образовательных организаций (далее – руководитель организации) за труд в зависимости от напряженности, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в соответствии с законодательством, регулирующим вопросы оплаты труда;

создания условий для повышения заинтересованности руководителей организаций в повышении профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, развития творческой инициативы, эффективного руководства коллективом, улучшения исполнительской дисциплины.

1.3. Положение направлено на повышение качества труда и заинтересованности каждого руководителя организации в конечных результатах деятельности организации в целом.

1.4. Оплата труда руководителей организации осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации, сформированного за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания организации, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (далее - фонд оплаты труда организации).

1.5. Оплата труда руководителя организации производится в соответствии с настоящим Положением на основании трудового договора, заключенного между Управлением образования и руководителем организации.

2. Система оплаты труда руководителей организации

2.1. Система оплаты труда руководителей организации состоит из:

- 1) должностного оклада;
- 2) повышения должностного оклада;
- 3) выплат компенсационного характера;
- 4) выплат стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда руководителей организации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 315 Трудового кодекса РФ).

2.3. Районный коэффициент и процентная надбавка начисляется на все виды выплат, предусмотренных настоящим Положением.

3. Должностной оклад и повышения должностного оклада руководителя организации

3.1. Должностные оклады руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования, устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности обучающихся			
		До 10	От 11 до 60	От 61 до 120	От 120 и более
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель (директор)	12 000,00	15 000,00	19 000	24 000

3.2. Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных организаций дополнительного образования, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования, устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от фактической численности обучающихся		
		До 100	От 101 до 600	От 601 и более
1	2	3	4	5
1.	Руководитель (директор)	11 500	19 000	24 000

3.3. Должностные оклады руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования, устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников		
		До 50	От 51 до 100	От 101 и более
1	2	3	4	5
1.	Руководитель (директор, заведующий)	9 000,00	14 000	18 000

3.4. Должностной оклад руководителей организаций устанавливается один раз в год. Должностной оклад устанавливается в зависимости от численности обучающихся (воспитанников) по списочному составу по состоянию на 1 октября текущего года. При этом в списочном составе обучающихся в организациях дополнительного образования

дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

3.5. За руководителем организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется должностной оклад, определенный до начала ремонта.

3.6. При увеличении (индексации) должностных окладов (ставки заработной платы) руководителей размеры указанных окладов подлежат округлению в сторону увеличения до ближайшего числа кратного пяти.

4. Размеры повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) руководителей организаций

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. N 58-РЗ "О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми")	25
2	Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3	Руководителям, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
4.	Руководителю за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам	10

1. В случаях, когда руководителю организации предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

5. Выплаты компенсационного характера руководителям организаций

5.1. Выплатами компенсационного характера руководителям организаций являются:

1) доплата руководителям, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4) доплата руководителям организации, принятым в образовательную организацию, на вакантную должность руководителем организации, заявленную в перечне должностей специалистов, привлекаемых для работы в муниципальных бюджетных учреждениях, финансируемых из бюджета муниципального района «Троицко-Печорский», по трудовому договору устанавливается ежемесячно, но не более 200% к основному окладу до размера заработной платы, установленной в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

5.2. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда руководителям организаций устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда.

Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах и на условиях, определенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера, предусмотренных **подпунктами 1, 3 пункта 5.1** настоящего Положения, является письменное заявление (ходатайство) руководителя организации с приложением подтверждающих документов.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций

6.1. Руководителям организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;

6.2. Выплаты стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ) устанавливаются индивидуально каждому руководителю организации на основании оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения, определяющим предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей.

6.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю организации в пределах фонда оплаты труда в размере до 100% к должностному окладу. **Критерии** оценки целевых показателей интенсивности и результатов работы руководителей организаций устанавливаются приказом Управления образования.

6.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю организации в пределах фонда оплаты труда в размере до 150% к должностному окладу, в том числе:

1) руководителю, имеющему почетное звание, название которого начинается со слов "народный", "заслуженный", по одному из оснований, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения - в размере 5% к должностному окладу;

2) за качество выполняемых работ по иным основаниям - в соответствии с **критериями** оценки целевых показателей качества работы руководителей организации, которые устанавливаются приказом Управления образования.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливается ежемесячно на основании решения Комиссии по урегулированию вопросов оплаты труда руководителей организации (далее – Комиссия).

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается на период с 1 января по 31 декабря решением Комиссии, и выплачивается ежемесячно в соответствии с приказом Управления образования.

6.5. Вновь принятому руководителю организации, а также руководителю организации, находящегося в процессе реорганизации, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно приказом Управления образования на основании решения Комиссии.

6.6. В период, на который установлена надбавка за качество выполняемых работ руководителю организации, размер надбавки снижается по решению Комиссии при наличии следующих оснований:

N п/п	Основание для снижения надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации	Размер снижения установленной надбавки (в процентах)
1.	Несоблюдение исполнительской и финансово-хозяйственной дисциплины:	
	- несвоевременное, недостоверное, неполное предоставление информации на запросы, подготовленные Управлением образования во исполнение поручений органов исполнительной власти федерального, регионального и местного уровня	до 20% <*>
	- несвоевременное устранение недостатков и замечаний, указанных в актах ревизий муниципальной образовательной организации, актах тематических проверок, актах проверок по результатам проведения мероприятий ведомственного контроля	до 20% <***>

	- невыполнение (выполнение не в полном объеме) обязательств по соглашениям с Управлением образования, заключенным в связи с реализацией федеральных и региональных проектов в сфере образования, а также в целях укрепления материально-технической базы организации	до 30% <*>
	- формирование (или с учетом обращений в адрес Управления образования руководителя организации наличие рисков формирования) кредиторской задолженности, не подтвержденной лимитами бюджетных обязательств, в том числе превышение планового фонда оплаты труда	до 30% <*>
2.	Наличие обоснованных замечаний по вопросам ситуации, связанной с преступностью/самовольными уходами обучающихся/воспитанников организации в текущем квартале	до 10% <*>
3.	Нарушение требований к порядку формирования структурированной информации о муниципальной образовательной организации, информации, указанной в абзаце первом пункта 15.1 Порядка предоставления информации муниципальной образовательной организации, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта, утвержденного приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 N 86н, утвержденных Казначейством России 26 декабря 2016 года	до 10% <*>
4.	Несвоевременное или неполное размещение на официальном сайте организации актуальной информации о деятельности в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации"	до 10% <*>
5.	Наличие не исполненных в срок или исполненных с нарушением указанных сроков нарушений, предписаний, представлений надзорных органов, исполнение которых не требует дополнительных финансовых вложений	до 10% <*>
6.	Наличие нарушений по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности, мероприятий ведомственного контроля	до 30% <*>

<*> снижение установленной надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается на период до 12 месяцев;

<***> снижение установленной надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается на период до устранения всех выявленных недостатков.

6.7. Основанием для вынесения на рассмотрение Комиссии о снижении надбавки руководителю организации является предложение (с подтверждающими документами) Управления образования.

6.8. Размер снижения установленной надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации и период, на который она снижается, определяется решением Комиссии с учетом степени тяжести действий, послуживших основанием для снижения надбавки.

6.9. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю организации в сниженном размере устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором было принято решение Комиссии о снижении размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации, на период, установленный решением Комиссии по урегулированию вопросов оплаты труда.

6.10. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям организаций в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

6.11. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных (в том числе федеральной формы собственности и собственности субъектов Российской Федерации) и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных (в том числе федеральной формы собственности и собственности субъектов Российской Федерации) и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) периоды замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы Республики Коми, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, воинских должностей и должностей федеральной государственной службы иных видов, государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей, должностей муниципальной службы;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной

службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада руководителя без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.12. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

7. Регулирование уровня заработной платы руководителя организации

7.1. Руководителю организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников организации в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности для руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5
5.	От 201 и выше	до 5,0

Предельное значение коэффициента кратности увеличивается на 1,0 - для руководителя организации, являющейся автономным учреждением.

7.2. Коэффициентами кратности для руководителя организации является соотношение его среднемесячной заработной платы по его основной должности (руководителя) к среднемесячной заработной плате работников организации, в том числе работающих на условиях совместительства (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации).

7.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовой договор руководителя организации.

7.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников организаций, а также руководителя организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного

характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

7.5. Управление образования осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей организаций к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с [пунктом 7.1.](#) настоящего Положения.

8. Осуществление руководителем организации педагогической работы

8.1. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу в той же организации, руководителем которого он является, в основное рабочее время с согласия Управления образования.

8.2. Объем педагогической работы, который может выполняться в образовательной организации его руководителем, не должен превышать половины, установленной [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

Согласованный с Управлением образования объем педагогической работы может превышать установленный [абзацем первым](#) настоящего пункта размер только при отсутствии в образовательной организации основного педагогического работника по объективным причинам (отпуск, болезнь, увольнение, вакансия).

8.3. Согласованный объем педагогической работы руководителя организации устанавливается приказом Управления образования на учебный год (период с 1 сентября текущего года по 31 мая следующего календарного года).

8.4. Оплата педагогической работы руководителя организации осуществляется на основании [Постановления](#) администрации муниципального района «Троицко-Печорский» от 29 июня 2018 года №06/683 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Троицко-Печорский», в отношении которых Управление образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский» осуществляет функции и полномочия учредителя, и структурных подразделений Управления образования администрации муниципального района «Троицко-Печорский»».

8.5. Размер оплаты педагогической работы руководителя организации устанавливается приказом Управления образования одновременно с принятием решения о согласовании осуществления руководителем организации педагогической работы.