Утверждено

приказом отдела образования

администрации Красносельского

муниципального района

от 27.12.2017 г. №168/1

Положение

о порядке исчисления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Красносельского муниципального района, подведомственных отделу образования администрации Красносельского муниципального района

I.Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с положением об оплате труда работников образовательных организаций Красносельского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Красносельского муниципального района от 27.12.2017 г. № 236, регламентирует порядок, условия, размер компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Красносельского муниципального района (далее - руководителей).

II. Выплаты компенсационного характера руководителям образовательных организаций

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам 1 раз в год перед началом учебного года и по факту возникновения.

1. Выплаты руководителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Руководителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.
Выплата компенсационного характера руководителям, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](http://docs.cntd.ru/document/499067392) с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
 В соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) минимальный размер повышения оплаты труда руководителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
 Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.
 Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются руководителям:
1) за работу в ночное время:

 - доплата за работу в ночное время производится руководителю за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).
Размеры оплаты труда за работу в ночное время руководителю не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада);

2) за работу в выходной или нерабочий праздничный день:

 - работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться приказом работодателя, трудовым договором.

По желанию руководителя, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3) за сверхурочную работу:

 - сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться приказом работодателя или трудовым договором. По желанию руководителя сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника образовательной организации без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководителю производится доплата.
 Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
 Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия руководителя.
Поручаемая руководителю дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника организации без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководителю может быть поручена дополнительная работа по другой профессии (должности).
 Срок, в течение которого руководитель будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия руководителя.
 Руководитель имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня;

 5) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности руководителя: педагогическую работу, дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, выполняемую с письменного согласия руководителя, по соглашению сторон:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды дополнительной работы | Выплата |
| ведение учебных часов  | согласно тарификации, нормы часов рабочего времени |
| выполнение функций классного руководителя | 300 руб. |
| проверка письменных работ | русский язык, математика, начальные классы, иностранный язык - 15 % от нормы учебных часов; другие предметы – 10% от нормы учебных часов |
| заведование отделениями, филиалами(корпусами) | 500 руб. |
| заведование учебно-консультационными пунктами | 200 руб. |
| заведование кабинетами | 300 руб. |
| заведование отделами, учебными мастерскими, лабораториями | 300 руб. |
| заведование учебно-опытными участками | 300 руб. |
| заведование интернатами при школе и др. | 500 руб. |
| руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями(объединениями) | 500 руб. |
| проведение работы по дополнительным образовательным программам | 500 руб. |
| организация трудового обучения, профессиональной ориентации | 300 руб. |
| За работу с учебными фондами при отсутствии библиотеки | 200 руб. |
| другая дополнительная оплачиваемая работа | по соглашению сторон |

При возложении на руководителя с его письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются работодателем в абсолютных величинах,либо определяются в процентах (в виде коэффициентов) от должностных окладов (ставок) предусмотренных за норму учебных часов работы в неделю (в месяц).

При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты;
6) за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (классах, группах), в том числе:
 - за работу в муниципальных образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении - 0,15;

Выплаты компенсационного характера составляют не менее 10 процентов структуры заработной платы руководителя, в зависимости от условий труда руководителя.

**III. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций**

 Руководителям с учетом показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты устанавливаются в трудовом договоре, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности организации.

Критерии оценки эффективности работы образовательных организаций устанавливаются руководителем отдела образования администрации муниципального района.

 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы.

Периодичность выплат устанавливается работодателем 2 раза в год, на начало учебного года, на начало календарного года в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам.

Выплаты могут быть уменьшены при изменении условий их назначения в течение периода, на который были установлены.

Размер выплат определяется работодателем в соответствии с баллами, полученными по результатам оценки показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций согласно протоколу Комиссии по распределению части стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Распределение баллов проводит Комиссия по оценке показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Красносельского муниципального района

Выплата может быть не установлена или уменьшена при:

- нарушении приказов и распоряжений работодателя, трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- дисциплинарных взысканий за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей руководителя за отчетный период

- нарушении санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, режима антитеррористической защищенности образовательной организации,

- нарушении корпоративной этики.

Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, выплата надбавок за интенсивность и высокие результаты может быть уменьшена на 5% в следующем месяце после вынесения взыскания на основании решения работодателя, о чем издается соответствующий приказ.

2. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных работодателем.

Периодичность выплат устанавливается работодателем 2 раза в год, на начало учебного года, на начало календарного года в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам.

Распределение баллов проводит Комиссия по оценке показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Красносельского муниципального района и определяет процентное соотношение выплат (коэффициент) к должностному окладу.

 Размер выплат определяется работодателем в соответствии с баллами, полученными по результатам оценки критериев качества выполненной работы.

3. Выплаты за стаж работы устанавливаются за работу в должности руководителя в виде коэффициентов к базовому окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы, лет. | Коэффициент к базовому окладу |
| 0-10 | 0,03-0,05 |
| 10-15 | 0,05-0,07 |
| 15-20 | 0,07-0,10 |

При изменении стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, производиться изменение заработной платы.

4. Надбавка за работу в сельской местности в размере 25% от базового оклада (базового должностного оклада) устанавливается руководителям, работающим в сельской местности.

5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

- коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, звания "Заслуженный работник" (Кз) устанавливается руководителю за наличие кандидатской, докторской степени, звания "Заслуженный (Народный) работник":

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наличие звания, ученой степени | Коэффициент |
| звание "Заслуженный (Народный) работник" | 0,08 |
| ученая степень кандидата наук | 0,08 |
| ученая степень доктора наук | 0,15 |

- коэффициент персональный (Кп) устанавливается конкретному руководителю с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на начало учебного года на период не более одного года в размере до 1,5 размеров базового оклада (базового должностного оклада).

7. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.
Премирование руководителей производится в соответствии с решением работодателя о премировании, утверждаемым приказом, за:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий муниципального и регионального уровней, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса на высоком организационном уровне;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности за период более трех месяцев;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другое.

Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда

8. В случае увеличения фактического объема работ и по иным основаниям в течение установленного периода, месячная заработная плата руководителя изменяется.