

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БЕРДСКА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 2932

06.07.2022

Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» на 2020-2022 годы, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» в соответствии с приложением.

2. Признать утратившими силу постановления администрации города Бердска от 27.09.2019 № 3127 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных организаций, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики», Положения о комиссии по материальному стимулированию руководителей муниципальных организаций, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики», от 05.08.2020 № 1911 «О внесении изменения в постановление администрации города Бердска от 27.09.2019 № 3127 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных организаций, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики», Положения о комиссии по материальному стимулированию руководителей муниципальных организаций, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики».

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Бердские новости», сетевом издании «VN.ru .Все новости Новосибирской области» и разместить на официальном сайте города Бердска.

4. Данное постановление вступает в силу со дня опубликования.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации (по вопросам экономического развития) Шурову Ж.С.

Глава города Бердска

Е.А. Шестернин



ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению администрации
города Бердска
от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда руководителей муниципальных учреждений,
подведомственных Муниципальному казенному учреждению
«Управление образования и молодежной политики»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о системе оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»), Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям г. Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «Управление образования и молодежной политики» на 2020-2022 годы (далее – Территориальное отраслевое соглашение), постановлением администрации города Бердска от 31.10.2018 № 3137 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Бердска» и предусматривает единые условия и порядок начисления заработной платы руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» (далее – МКУ «УО и МП»).

2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «УО и МП» на основе фиксированных размеров должностных окладов (окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а также доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера на основании показателей оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «УО и МП» (далее – учреждения), при оказании муниципальных услуг (выполнении работ) в сфере образования.

3. Конкретные условия оплаты труда руководителей учреждений определяются в трудовых договорах, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения, в соответствии с системой оплаты труда, установленной Территориальным отраслевым соглашением.

4. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

II. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации города Бердска от 28.08.2019 № 2812 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

2. Группа по оплате труда учреждения устанавливается постановлением администрации города Бердска. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя учреждения (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

3. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждения, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5. Администрация города Бердска вправе отнести учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по отношению к группе, определенной по показателям.

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Территориальным отраслевым соглашением и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, без учета индивидуальной надбавки, установленной в соответствии с постановлением администрации города Бердска от 05.12.2014 № 3518 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям муниципальных унитарных предприятий и муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений города Бердска» и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей

главного бухгалтера) устанавливается Территориальным отраслевым соглашением или настоящим Положением в размере, не превышающем 5.

8. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

В учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3 штатных единиц.

9. Оплата труда руководителей включает:

- 1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты по районному коэффициенту.

10. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением. При выполнении работы в режиме совмещения профессий оформляется дополнительное соглашение к основному трудовому договору.

11. На должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИХ РАЗМЕРА

1. К выплатам компенсационного характера руководителям учреждений относятся выплаты за:

1) совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение руководителями учреждений дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением или настоящим положением.

Решения о согласии на совмещение и совместительство в отношении руководителей учреждений принимаются Главой города Бердска.

Руководители учреждений, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 300 часов в год.

Преподавательская работа руководителям учреждений предоставляется при

условии, если учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

2) работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3) за особенности деятельности.

2. Перечень и размеры выплат компенсационного характера руководителям учреждений при наличии особенностей деятельности отдельных видов учреждений, установленных для учреждений в соответствии с законодательством всех уровней:

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада
1	Учреждения (классы, группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования в группах: - компенсирующей направленности; - комбинированной направленности, реализующих образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья; - оздоровительной направленности, реализующих образовательные программы дошкольного образования для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями; - оздоровительной направленности, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководители	20
2	Психолого-педагогические и медико-педагогические Комиссии, логопедические пункты	руководитель ТПМПК	20

3. При наличии двух и более особенностей деятельности учреждения выплаты компенсационного характера к должностному окладу руководителя учреждения осуществляются за каждую из них.

4. Размеры выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются на основании действующего Территориального отраслевого

соглашения, утверждаются на календарный год постановлением администрации города Бердска.

5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в размере:

- первая квалификационная категория руководителя – 10% от должностного оклада;
- высшая квалификационная категория руководителя – 15% от должностного оклада.

6. При изменении наличия оснований для установления выплат компенсационного характера в течение финансового года, размер выплаты корректируется с месяца изменения основания для установления соответствующих выплат.

V. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Руководителям учреждения устанавливаются выплаты по результатам их труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения в установленных процентах от должностного оклада.

2. Руководителю могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за ученую степень, ученое звание;
- за почетное звание, ведомственные (отраслевые) награды;
- за качественные показатели эффективности учреждений;
- за продолжительность непрерывной работы;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

1) стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- кандидат наук - 16%;
- доктор наук - 20%.

2) стимулирующая надбавка за почетные звания устанавливаются руководителям учреждений, имеющим:

а) почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 4880 рублей, что составляет 25% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно;

б) знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» в размере 4880 рублей, что составляет 25% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно;

в) почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник физической культуры», медаль К.Д.Ушинского; медаль Л.С. Выготского устанавливаются в размере 2500 рублей, что составляет 13% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно;

г) нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Отличник народного просвещения», «За верность профессии», «Молодость и профессионализм» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 2500 рублей, что составляет 13% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно;

д) государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 3900 рублей, что составляет 20% от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно;

е) Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 1600 рублей, что составляет 8,3 % от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно;

ж) Благодарность Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации устанавливаются в размере 1000 рублей, что составляет 5 % от должностного оклада руководителя I группы оплаты труда ежемесячно.

При наличии у руководителя учреждения права на выплату надбавки по основаниям подпунктов «а-ж» подпункта 2 пункта 2 настоящего раздела, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя учреждения на основании письменного заявления;

3) выплата за продолжительность работы устанавливается руководителю учреждения в процентах от должностного оклада в зависимости от суммарного стажа работы по основной должности руководителя учреждения (директора, заведующего) ежегодно с 01 января и выплачиваются ежемесячно в размере:

а) от 3 до 5 лет - 5 %;

в) от 10 до 15 лет - 15 %;

б) от 5 до 10 лет - 10 %;

г) свыше 15 лет - 20%;

4) выплата руководителю организации при наличии нескольких отдельно стоящих зданий, в которых ведется образовательная деятельность в процентах от должностного оклада руководителя, ежемесячно:

два здания - 50 %; три здания - 80%.

3. Выплаты стимулирующего характера, перечисленные в пункте 2 настоящего раздела устанавливаются на календарный год и утверждаются постановлением администрации города Бердска.

4. В случаях изменения оснований для установления выплаты, указанной в пункте 2 настоящего раздела в течение календарного года, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени – со дня принятия решения о присуждении ученой степени;

- при увеличении стажа работы – со следующего календарного года.

При наступлении у руководителя учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в Территориальном отраслевом соглашении.

Качественные показатели деятельности учреждения устанавливаются с учетом выполнения муниципального задания.

Вновь назначенному руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с результатами работы деятельности учреждения за предыдущий период, но не более 150% от должностного оклада, на срок до шести месяцев.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, созданная в администрации города Бердска, с установленной ею периодичностью, но не реже одного раза в квартал, оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются постановлением администрации города Бердска.

Выплаты за качественные показатели деятельности учреждения (критерии эффективности) устанавливаются за фактически отработанное время руководителем учреждения.

6. Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) руководителям учреждений осуществляются за следующие показатели деятельности:

№ п.п	Наименование показателей к установлению единовременных выплат (премий)	Размер единовременных выплат
1	За выполнение важных и особо важных заданий, оперативное решение важных (срочных) заданий, поручений Главы города Бердска, курирующего заместителя главы администрации, требующих организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования	устанавливается до 100% от оклада руководителя, либо в фиксированном суммовом выражении
2	Личный вклад руководителя в развитие системы образования города, региона	
3	Руководителям пунктов приема экзаменов за организацию государственной итоговой аттестации	

7. Премии по итогам календарного периода руководителю (исполняющему обязанности руководителя) учреждения устанавливаются постановлением Главы города Бердска на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава города Бердска.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю (исполняющему обязанности руководителя) учреждения устанавливаются постановлением администрации города Бердска. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава города Бердска.

8. Руководителям учреждений, внесшим особый вклад в развитие соответствующей отрасли, учитывая результаты их работы, особенности деятельности учреждения, устанавливаются индивидуальные надбавки в порядке, утвержденном постановлением администрации города Бердска от 05.12.2014 № 3518 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям муниципальных унитарных предприятий и муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений города Бердска».

VI. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (СНИЖЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

- нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

- необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

- наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

- наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

- недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии

действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения (при условии включения в трудовой договор (в дополнительное соглашение, являющееся неотъемлемой частью трудового договора) руководителя учреждения, ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Новосибирской области (в случае их установления учреждению).

При наличии указанных случаев надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного года руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

2. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в администрации города Бердска, вправе установить дополнительные случаи не начисления руководителю учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода.

Надбавка руководителю может начисляться в меньшем размере или не начисляться в случае невыполнения руководителем в текущем периоде следующих целевых показателей работы учреждения:

- 1) за нарушение Устава муниципальной организации;
- 2) за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка муниципальной организации;
- 3) за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, в том числе за нарушение положений приказов, распоряжений и постановлений, выданных (направленных) вышестоящими органами (администрация города Бердска, Управление финансов и налоговой политики, ГРБС – МКУ «УО и МП»), сроков предоставления отчетности, ответов на запросы и письма, направленные вышестоящими органами (администрация города Бердска, Управление финансов и налоговой политики, ГРБС – МКУ «УО и МП»), условий трудового договора.
- 4) за нарушение финансовой дисциплины:
 - а) невыполнение муниципального задания, утвержденного муниципальной организации, в количественных и качественных показателях;
 - б) невыполнение установленного ГРБС - МКУ «УО и МП» предельного соотношения доли фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного (прочего) персонала в размере не более 40%;
 - в) невыполнение установленного постановлением администрации города Бердска норматива численности заместителей руководителя муниципальной организации;
 - г) за допущение непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд, возникшей

в результате действий (бездействия) руководителя учреждения;

д) недостоверное и несвоевременное предоставление отчетности.

5) за применение к руководителю меры дисциплинарного взыскания;

6) за скрытие случаев травматизма среди обучающихся и работников.

7) невыполнение показателя уровня средней заработной платы педагогических работников, достигнутого учреждением и темпа роста заработной платы, предусмотренных Соглашением «О предоставлении субвенции местному бюджету города Бердска Новосибирской области на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях», «О предоставлении субвенции местному бюджету города Бердска Новосибирской области на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования», «Об обеспечении темпа роста средней заработной платы педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования в городе Бердске Новосибирской области».
