

Положение
о системе оплаты труда руководителя,
заместителей руководителя, главного бухгалтера
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Каргасокская средняя общеобразовательная школа-интернат №1»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;
- виды компенсационных выплат;
- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

1.2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре (в том числе в случаях выплаты средней заработной платы (среднего заработка) после увольнения работника) осуществляется за счет бюджетных ассигнований организации.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 № 159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных общеобразовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», исходя из группы по оплате труда руководителя организации.

Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
Руководитель	16 837
Заместитель руководителя по УВР, ВР	13 470
Заместитель руководителя по АХЧ Главный бухгалтер	11 786

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей), а именно преподавательская работа без занятия штатной должности;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

3.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, то указанная выплата выплачивается в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
класс 4 (опасные условия труда)	5

3.3. Оплата за выполнение преподавательской работы (за совмещение должностей), осуществляется исходя из нормы часов преподавательской работы, установленной по указанной должности за ставку заработной платы, являющихся расчетными для исчисления заработной платы за фактический ее объем.

3.4. Оплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится в размере 50% от должностного оклада замещающего работника пропорционально отработанному времени.

3.5. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в следующих размерах:

по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% заработка;

лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка.

3.6. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

3.7. На компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и на должностной оклад начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

4.1. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка:

1) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

2) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

3) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.2. Руководителю организации, заместителям, главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

1) кандидата наук - в размере 300 рублей;

2) доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки РФ о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.3. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

4.4. На стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

5. 1. ПРЕМИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ

5.1.1. Руководителю организации выплачивается премия по итогам работы.

Выплата премий руководителю организации по итогам работы производится исходя из годового премиального фонда, установленного приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Учредитель) на финансовый год.

5.1.2. Размер выплачиваемой руководителю организации премии по итогам работы за период времени определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности организации и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

5.1.3. Размер выплачиваемой руководителю организации премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с руководителем.

5.1.4. Оценка достигнутого организацией результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Учредителем с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

5.1.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя организации; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок представления учреждениями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Учредителя.

5.1.6. На основании заключения, указанного в пункте 5.1.4. настоящего Положения, Учредитель издает приказ о выплате руководителю организации премии по итогам работы.

5.1.7. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремировании руководителя организации осуществляется комиссией Учредителя.

5.1.8. Основания для снижения размера премии по итогам работы, депремирования, размера снижения премии руководителя организации устанавливаются:

Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде	до 100
Совершение прогула в отчетном периоде	100

Совершением своим действием или бездействием прямого материального ущерба организации в отчетном периоде	100
Наличие замечаний по срокам и качеству представления в Управление отчетов, информации, других информационных материалов (в том числе по реализации муниципальных программ) в отчетном периоде	до 50
Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев травматизма в организации в отчетном периоде	до 100
Наличие обоснованных жалоб на руководителя организации со стороны работников организации, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде	до 50
Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде	от 10 до 100
Наличие просроченной кредиторской задолженности в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие штрафов и пени по перечислениям в государственные внебюджетные фонды в отчетном периоде	30
Нарушение правил ведения бюджетного (бухгалтерского) учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности в отчетном периоде	от 50 до 100
Выявление в организации нарушений правил пожарной, антитеррористической безопасности, безопасной перевозки детей в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности организации, требований нормативных правовых актов по результатам проверок в отчетном периоде	от 15 до 50
Выявление нарушений трудового законодательства по результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, учредителем: 1) в сфере оплаты и охраны труда работников учреждения в отчетном периоде	от 80 до 100
2) другие нарушения в сфере трудового законодательства в отчетном периоде	до 50
Неисполнение условий Соглашений, заключенных между организациями и Управлением	до 100

5.1.9. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя организации, указанного в пункте 5.1.1. настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации, за исключением заместителей руководителя организации.

5.2. ПРЕМИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ

5.2.1. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц.

5.2.2. Для выплаты премии по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников организации премиальный фонд. Общая сумма премиального фонда заместителей руководителя и главного бухгалтера не может превышать 60% от годового премиального фонда руководителя.

5.2.3. Размер выплачиваемой премии заместителям директора, главному бухгалтеру по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных Приложением №1 к настоящему Положению, разработанных отдельно для каждой должности.

5.2.4. На основании оценки результата выполнения целевых показателей издается приказ по организации о выплате премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

нарушение трудовой дисциплины (например, опоздание); ненадлежащее исполнение должностных обязанностей; причиненный имущественный вред организации.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работников организации руководителю организации, его заместителям, проработавшим не менее 6 месяцев, по их письменному заявлению выплачивается материальная помощь в текущем финансовом году в размере двух должностных окладов. Материальная помощь выплачивается, как правило, ко времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.2. Материальная помощь, указанная в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

6.3. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Средства экономии фонда оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, могут быть использованы на следующие цели:

- 1) премирование за выполнение особо важных и срочных работ;
- 2) единовременные выплаты при торжественных и траурных событиях (размер указанной выплаты устанавливается в соответствии с приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»).

7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

7.3. При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы.

**Целевые показатели эффективности деятельности
заместителей руководителя, главного бухгалтера**

Целевые показатели деятельности заместителей руководителя учреждения,	Плановое значение показателя	Количество баллов
Часть I. Целевые показатели эффективности деятельности организации		
1. Целевые показатели эффективности функционирования организации		
Деятельность Организации в соответствии с требованиями законодательства в сфере общего образования	Отсутствие предписаний со стороны контрольных и надзорных органов	2
Полнота реализации муниципального задания	Больше или равно 98%	2
	Меньше 97%	1
Наличие на сайте отчёта о самообследовании	Своевременное предоставление информации	3
Наличие публичного доклада на сайте, размещенного в сентябре	Своевременное предоставление информации	5
Наличие документов Управляющего совета на сайте	Своевременное предоставление информации	2
Участие педагогических кадров в мероприятиях (конкурсы, семинары, конференции и др.) на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях, за предыдущий учебный год	Наличие победителей и призёров	4
Регулярное обновление сайта в соответствии ФЗ и новостной ленты	Обновление информации не реже 1 раза в две недели	3
Результативность учащихся (наличие победителей и призёров) в мероприятиях (конкурсы, соревнования, олимпиады, конференции и др.) на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях за предыдущий учебный год	Наличие победителей и призёров	2
Охват дополнительным образованием	Больше или равно 70%	2
	Меньше 70%	1
Укомплектованность педагогическими кадрами	Отсутствие вакантных ставок	4
ИТОГО		29
2. Целевые показатели результатов образовательной деятельности организации		

Наличие учащихся, имеющих отметки «5» по итогам учебного года	Больше или равно 2%	2	
	Меньше 2%	1	
Доля учащихся, имеющих отметки «4» и «5» по итогам учебного года	Больше или равно 30%	2	
	Меньше 30%	1	
Доля учащихся, освоивших образовательную программу и переведённых в следующий класс	Больше или равно 95%	2	
	Меньше 95%	1	
Доля выпускников 11 классов, набравших по результатам ЕГЭ по русскому языку количество баллов, равное и превышающее среднемуниципальное значение	Больше или равно 50%	5	
	Меньше 50%	1	
Доля выпускников 11 классов, набравших по результатам ЕГЭ по математике (базовый уровень) количество баллов, равное и превышающее среднемуниципальное значение	Больше или равно 60%	3	
	Меньше 60%	1	
Доля выпускников 11 классов ОУ, получивших аттестаты о среднем общем образовании	100%	5	
Доля выпускников 9 классов, получивших отметки "4" и "5" по русскому языку	Больше или равно 60%	3	
	Меньше 60%	1	
Доля выпускников 9 классов, получивших отметки "4" и "5" по математике	Больше или равно 40%	3	
	Меньше 40%	1	
Доля выпускников 9 классов ОУ, получивших аттестаты об основном общем образовании	100%	2	
	Менее 100%	1	
Уровень обученности учащихся начальной школы	100%	3	
	Менее 100%	1	
Качество обученности учащихся начальной школы	Больше или равно 30%	2	
	Меньше 30%	1	
ИТОГО		32	
3. Целевые показатели эффективности условий образовательной деятельности			
Доля педагогических работников с высшим образованием	Больше или равно 85%	3	
	Меньше 85%	1	
Доля педагогических работников, имеющих квалификационные категории, на конец учебного года	Больше или равно 65%	4	
	Меньше 65%	2	
Наличие педагогических работников в возрасте до 35 лет	Больше или равно 15%	2	
	Меньше 15%	1	
Наличие учащихся, охваченных сетевыми образовательными программами	Наличие	1	
	Отсутствие	0	
Наличие учащихся, охваченных программами дистанционного образования	Наличие	1	
	Отсутствие	0	
Безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма, обоснованных жалоб со стороны родителей	да	3
		нет	1
Уменьшение доли детей, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом (в том числе, совершивших преступления и	да	1	
	нет	0	

правонарушения			
Уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное предоставление информации)	Нет замечаний по срокам предоставления и качеству предоставленных материалов	высокий	5
		хороший	3
		средний	1
ИТОГО			20
4. Целевые показатели эффективности финансово-экономической деятельности			
Выполнение установленного плана экономии энергоресурсов	100% Менее 100%		2 1
Количество оформленных предложений по внесению изменений в план ФХД	наличие		1
Исполнение уровня средней заработной платы педагогического персонала, установленного Соглашением между организацией и УООиП	100%		2
	Менее 100%		1
ИТОГО			5
Часть II. Целевые показатели персональной эффективности деятельности заместителей руководителя			
<u>Заместитель директора по АХЧ</u>			
Соблюдение СанПиН в организации	отсутствие замечаний		2
Выполнение норм ППБ ОТ и ТБ	отсутствие замечаний		2
Выполнение плана работы	своевременность		2
Контроль объемов потребления коммунальных услуг	своевременность		2
Отсутствие дисциплинарных взысканий	0 взысканий		2
Подготовка анализов и планов работы по курируемым направлениям деятельности	своевременность и качество		2
Сохранность и развитие материально-технической базы, инфраструктуры	отсутствие замечаний по содержанию МТБ		2
ИТОГО			14
<u>Заместитель директора по УВР</u>			
Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ, Устава ОУ	отсутствие замечаний		2
Выполнение плана работы, в т.ч. плана ВШК	своевременность		2
Организация и проведение школьных мероприятий с педагогами и обучающимися	своевременность		2
Отсутствие дисциплинарных взысканий	0 взысканий		2
Подготовка анализов и планов работы по курируемым направлениям деятельности	своевременность и качество		2
Наличие обучающихся, являющихся победителями и призерами (лауреатами) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального, областного, межрегионального, Российского и международного уровней.	наличие		2
Внедрение в образовательный процесс новых технологий, форм и методов обучения, участие в проектах и программах модернизации. Распространение передового опыта, организация инновационной деятельности	наличие		2
ИТОГО			14
<u>Заместитель директора по ВР</u>			
Организация внеурочной деятельности обучающихся в соответствии с требованиями СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ, Устава ОУ	отсутствие замечаний		2

Выполнение плана работы, в т.ч. плана ВШК	своевременность	2
Организация и проведение мероприятий с педагогами и обучающимися	своевременность	2
Отсутствие дисциплинарных взысканий	0 взысканий	2
Подготовка анализов и планов работы по курируемым направлениям деятельности	своевременность и качество	2
Наличие обучающихся, являющихся победителями и призерами (лауреатами) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального, областного, межрегионального, Российского и международного уровней.	наличие	2
Внедрение в воспитательный процесс новых технологий, форм и методов воспитания, участие в проектах и программах модернизации. Распространение передового опыта, организация инновационной деятельности	наличие	2
ИТОГО		14
Главный бухгалтер		
Соблюдение финансовых нормативов расходования бюджетных средств, предоставление в установленные сроки руководителю аналитической информации по расходования средств на оплату труда и начислениям.	отсутствие замечаний и своевременность	2
Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны работников учреждения.	0 жалоб	2
Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие пени за несвоевременную оплату налогов при наличии средств.	своевременность	2
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	0 замечаний	2
Своевременность предоставления отчетности главному распорядителю бюджетных средств	своевременность и качество	2
Строгое соблюдение финансовой и кассовой дисциплины, смет доходов и расходов по всем видам деятельности.	качество	2
Выполнение обязанностей, не входящие в круг бухгалтерии несвойственных ей функций	наличие	2
ИТОГО		14
ИТОГО количество баллов по всем группам показателей		100