

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ПАВЛОВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.01.2024

№26

с. Павловск

Об утверждении Положения об оплате труда заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района Алтайского края

В соответствии со статьей 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях совершенствования системы оплаты труда заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района Алтайского края, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района Алтайского края.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.11.2023 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя комитета по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района Алтайского края С.В. Ворсину

Первый заместитель главы Администрации района, председатель комитета по финансам, налоговой и кредитной политике

В.В. Юдаков

УТВЕРЖДЕНО:
Постановлением Администрации
Павловского района
от _____ 2024 № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района, финансируемых из краевого бюджета

1. Общие положения

Положение об оплате труда заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений, заведующих дошкольным отделением муниципальных общеобразовательных учреждений подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района Алтайского края (далее - «Положение»), далее заведующих муниципальных дошкольных отделений и финансируемых из краевого бюджета, разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Порядок отнесения заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района Алтайского края, к группам по оплате труда.

2.1. Объемные показатели деятельности учреждений, подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района Алтайского края (далее Комитет по образованию и молодежной политике).

2.1.1. К объемным показателям деятельности учреждений, подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике, относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество воспитанников, сложность структуры учреждения и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

2.1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике (далее - «руководители ДОУ») оценивается в баллах по следующим показателям по типам учреждений:

Муниципальные учреждения дошкольного образования

Таблица 1

Показатель	Методика расчета	Количество баллов
Количество воспитанников в учреждении подведомственном Комитету по образованию и молодежной политике	из расчета на каждого воспитанника	0,3
Фактическая численность работников (без внешних совместителей)	за каждого работника	1
Наличие музея	музей	10
Наличие спортивной инфраструктуры, используемой в образовательном процессе	спортивная площадка	15
Наличие инфраструктуры для организации оздоровления	лицензированный медкабинет	15
Наличие инфраструктуры для ППМС - сопровождения	за каждый вид в каждом корпусе: <ul style="list-style-type: none"> • оборудованный кабинет педагога - психолога; • оборудованный кабинет социального педагога; • оборудованный кабинет учителя -логопеда; • сенсорная комната; 	3
Наличие 2 и более зданий, в которых ведется образовательный процесс	за каждое здание	10

2.2. Учреждения, подведомственные Комитету по образованию и молодежной политике, относятся к соответствующим группам по оплате труда заведующих ДОУ в зависимости от суммы баллов, определенной на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Тип ОУ	Группа по оплате труда			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Дошкольные образовательные учреждения	Свыше 380	201-380	56-200	0-55

2.3. При установлении группы по оплате труда заведующих ДООУ, подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике, на финансовый год контингент воспитанников, определяется по состоянию на 01 сентября за предшествующий календарный год.

За заведующими учреждений, не оказывающих услуги в связи с осуществлением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда заведующих, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

3. Должностной оклад

Должностной оклад заведующего ДООУ устанавливается путем умножения базового оклада заведующего, в соответствии пунктом 7 Положения о формировании и распределении фонда оплаты труда муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций на повышающий коэффициент (Кгр), в соответствии с группой по оплате труда.

Коэффициент по группам оплаты труда заведующих устанавливается в соответствии с группой по оплате труда, определенной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения. Значения минимальных должностных окладов заведующих ДООУ устанавливаются в следующих размерах (таблица 3):

Таблица 3

№ п/п	Группа по оплате труда заведующих	Коэффициент по группам оплаты труда заведующих дошкольных учреждений

1	1 группа	2,0
2	2 группа	1,8
3	3 группа	1,6
4	4 группа	1,4

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент по группам оплаты труда заведующих дошкольных учреждений к пересматриваются Комитетом по образованию и молодежной политике не чаще одного раза в год.

К должностному окладу заведующего ДОО устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего (таблица 4), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций), не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Таблица 4

Фактическая численность работников ДОО, чел.	Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего ДОО и средней заработной платы работников, раз
До 30	До 3,5
От 31 до 70	До 4
От 71 до 150	До 4,5
От 151 до 400	До 5
От 401 до 800	До 5,5

Под фактической численностью работников ДОО понимается средняя численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившаяся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников ДОО рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, заведующего, заместителей заведующего и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда заведующего ДОО устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом 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».

Выполнение руководителем ДОО работы по совместительству

допускается только после согласования с Комитетом по образованию и молодежной политике. Предельный размер оплаты труда заведующего за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников ДОУ, по которой осуществляется работа по совместительству.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заведующих ДОУ в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.2. Руководителю ДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.3. Выплаты компенсационного характера заведующим ДОУ в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. При этом руководители ДОУ обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Заведующим ДОУ выплаты стимулирующего характера могут назначаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах. Выплаты стимулирующего характера заведующим

осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Заведующим ДОУ могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования заведующих учреждений, подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике, который формируется по типам учреждений, в объеме, не превышающим 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений.

5.2.2. Ежемесячные выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых наград осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

5.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования заведующих ДОУ, подведомственных Комитету по образованию и молодежной политике, который формируется по типам учреждений, в объеме не превышающим 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений (ФОТ нормативной части).

5.3. Порядок, размер и условия назначения выплат стимулирующего характера.

5.3.1. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности заведующих ДОУ (пункт 5.4 настоящего Положения).

5.3.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

выплата за выслугу лет в должности заведующего организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада;

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие почетного звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»)

Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов» или значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР») - 5 процентов от должностного оклада.

Ежемесячные стимулирующие выплаты заведующим ДОУ, имеющим ученую степень, устанавливаются в следующих размерах:

кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада;

доктора наук - 20 процентов от должностного оклада; (или в абсолютной величине)

для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, имеющих ученую степень кандидата наук - 3000 рублей, доктора наук - 7000 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

Премияльные выплаты по итогам работы и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами;

по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности заведующих ОУ (пункт 5.4. настоящего Положения).

5.4. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заведующим ДОУ согласно оценке результативности профессиональной деятельности заведующего, устанавливается настоящим Положением.

5.4.1. Оценка результативности профессиональной деятельности заведующего осуществляется в целях повышения качества административно-управленческой и иных видов профессиональной деятельности заведующих ДОУ, направленной на обеспечение устойчивого функционирования и развития муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию, стимулирования их творческой активности и деловой инициативы при выполнении стоящих перед ними профессиональных задач.

Основными принципами оценки результативности профессиональной деятельности заведующих ДОУ (далее - «оценка») являются:

объективность, означающая недопустимость предвзятости в оценке результатов деятельности заведующих ДОУ;

обеспечение зависимости размеров оплаты труда заведующих ДОУ от результатов деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию, путем установления заведующим ДОУ соответствующих выплат: ежемесячной выплаты за интенсивность и

высокие результаты работы и премиальной выплаты по итогам работы.

Оценка осуществляется по итогам деятельности учреждения за истекший период. Показатели оценки устанавливаются в соответствии с типом учреждения.

Оценка деятельности учреждения для установления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется за истекший календарный год 1 раз до 25 декабря уходящего года.

Оценка деятельности учреждения для определения премиальной выплаты по итогам работы производится в текущем году.

5.4.2. Показатели оценки качества и результативности труда деятельности заведующих ДООУ.

Показатели для установления заведующим ДООУ ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы согласно Положения об оценке профессиональной деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций Павловского района, утвержденного приказом Комитета по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района Алтайского края от 02 февраля 2017 года №99.

5.4.3. Комиссия по премированию.

Обеспечение объективной оценки результативности профессиональной деятельности заведующих ДООУ осуществляется комиссией по оценке эффективности деятельности заведующих ДООУ, созданной Комитетом по образованию и молодежной политике.

Комиссия:

осуществляет проверку полноты представленной информации;

в случае необходимости запрашивает информацию у специалистов Комитета по образованию о деятельности учреждений;

анализирует данные по показателям деятельности учреждений, устанавливает характер динамики значений указанных показателей;

определяет индивидуальные баллы, начисляемые заведующим по отдельным показателям, и сумму индивидуальных баллов по всем предусмотренным настоящим положением критериям в отношении каждого заведующего;

вносит предложения по изменению и дополнению показателей и критериев оценки.

Комиссия принимает решение о назначении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы за год открытым голосованием путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех ее членов. На основании протокола заседания комиссии по оценке эффективности деятельности заведующих ДООУ Комитет по образованию издает приказ о назначении выплат.