



40

АДМИНИСТРАЦИЯ
муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 03.10.2023 № 583

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 (протокол № 11), руководствуясь Уставом муниципального образования - Шиловский муниципальный район Рязанской области, администрация муниципального образования - Шиловский муниципальный район Рязанской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области.

2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области:

- от 03.11.2016 № 459 «Об утверждении Положения об определении условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области, и Порядка стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области»;

- от 28.08.2017 № 454 «О внесении изменений постановление администрации муниципального образования - Шиловский муниципальный район Рязанской области от 3 ноября 2016 года № 459 «Об утверждении Положения об определении условий оплаты труда руководителей муниципальных

образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области, и Порядка стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области»;

- от 29.12.2018 № 816 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области от 3 ноября 2016 года № 459 «Об утверждении Положения об определении условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области, и Порядка стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области».

3. Опубликовать настоящее постановление в Информационном бюллетене муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области.

4. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2023.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области Агафонову Л.Н.

Глава администрации
муниципального образования –
Шиловский муниципальный район
Рязанской области



С.Д. Стерликов

Приложение
к постановлению
администрации муниципального
образования - Шиловский
муниципальный
район Рязанской области
от 03.10.2023 г. № 583

Положение
об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров
бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность
подведомственных управлению образования администрации муниципального
образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

2. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области (далее - Учреждение).

3. Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и условий выполняемой работы.

4. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров состава Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом:

- с руководителем Учреждения – Управлением образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области;

- с заместителями руководителя и главными бухгалтерами Учреждений - руководителем Учреждения.

6. Обеспечение расходов на выплату руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам заработной платы (в том числе премирование), 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, выделенных Учреждению.

II. Порядок и условия определения должностного оклада руководителей, их заместителей, и главных бухгалтеров Учреждений

7. Должностные оклады руководителям Учреждений, устанавливаются ежегодно в кратном отношении к среднему размеру должностного оклада основного персонала (Приложение 1) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности (Приложения 2, 4, 6).

8. Средний размер должностного оклада основного персонала учреждения определяется путем деления суммы всех должностных окладов основного персонала действующих на 31 декабря предыдущего года на численность работников учреждения, относимых к основному персоналу (без учета руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений).

9. Размер должностного оклада руководителей Учреждений, рассчитывается по следующей формуле:

$$Д_о = С_рД_о + С_рД_о \times (К_п1 + К_п2 + К_п3 + К_п4 + К_п5 + К_п6),$$

где:

Д_о - должностной оклад руководителей Учреждений;

С_{рД_о} - средний размер должностного оклада основного персонала;

К_{п1}, К_{п2}, К_{п3}, К_{п4}, К_{п5}, К_{п6} - повышающие коэффициенты, в зависимости от показателей Учреждения, характеризующих объем управления.

10. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются ниже должностного оклада руководителей:

- заместителям руководителей по методической работе на 10%;
- заместителям руководителей по учебно-воспитательной работе (учебной работе) на 15%;
- заместителям руководителей по воспитательной и методической работе на 15%;
- заместителям руководителей по дошкольному образованию на 30%;
- заместителям руководителя по спортивно-массовой работе на 30%;
- заместителям руководителей по хозяйственной работе (административно-хозяйственной работе) на 30%;
- главным бухгалтерам на 20%.

11. При установлении должностных окладов руководящему составу их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

12. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам Учреждений устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет - 0,03;
- от 5 лет до 10 лет - 0,05;
- от 10 лет до 15 лет - 0,07;
- свыше 15 лет - 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет руководителям и заместителям руководителей по учебно-воспитательной (учебной) работе, по методической работе, по воспитательной и методической работе, по дошкольному образованию, по спортивно-массовой работе, устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет заместителям руководителей по хозяйственной (административно-хозяйственной) работе устанавливается в зависимости от стажа работы в данном Учреждении.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет не образует новый оклад и определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

III. Выплаты компенсационного характера руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам

13. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам организаций за работу в особых условиях труда или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

В Учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере - не ниже 35% от должностного оклада.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения

установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

- руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам Учреждений, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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 коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

IV. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам

14. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

- за сложность и интенсивность в работе;
- качество образовательного процесса;
- за государственные, правительственные и ведомственные награды и звания.

15. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, принимается Учредителем на основании показателей (оценочного листа) эффективности деятельности (Приложение 9) за полугодие.

16. Расчет ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам производится на основании Порядка определения выплат стимулирующего характера (Приложение 8).

17. Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, награжденному государственными и отраслевыми наградами:

- имеющим медаль К.Д. Ушинского - 500 рублей;
- имеющим медаль Л.С. Выготского – 500 рублей;
- имеющим почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 500 рублей;
- имеющим почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 500 рублей;
- имеющим нагрудный знак «За милосердие и благотворительность» - 500 рублей;
- имеющим нагрудный знак «Почетный наставник» - 500 рублей;
- имеющим нагрудный знак «За верность профессии» - 500 рублей;
- имеющим нагрудный знак «Молодость и Профессионализм» - 500 рублей;
- имеющим почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей.

18. В случае если руководители, их заместители и главные бухгалтеры имеют право на установление стимулирующих выплат одновременно по нескольким основаниям, как имеющие ученую степень и почетное звание, то стимулирующая выплата производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

19. Ежемесячные стимулирующие выплаты могут быть уменьшены по представлению управления образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области при упущениях и недостатках в работе руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в следующих случаях:

- отсутствие деловой квалификации, некомпетентность в решении вопросов, низкая результативность работы, а также неисполнение распоряжений и указаний главы администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области, приказов начальника управления образования, повлекших приостановку (замедление) в решении вопросов, жизненно важных для нормального функционирования образовательного учреждения, - 100%;
- за невыполнение и (или) ненадлежащее выполнение должностных обязанностей - от 20% до 50%;
- за несвоевременное (нарушение сроков исполнения документов) и (или) некачественное исполнение документов - по 10% за каждый допущенный случай;
- за нарушение действующего порядка рассмотрения жалоб, заявлений и обращений граждан - 50%;
- если по результатам сдачи в июне - сентябре ОГЭ в 9 выпускных классах и ЕГЭ в 11 выпускных классах имеются не сдавшие, а также не допущенные к ОГЭ или ЕГЭ - от 30% до 100%;
- за нарушение Приказа Минфина РФ от 21 июля 2011 г. № 86н «Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта» - 20%;

- за необоснованную отрицательную динамику расходования топливно-энергетических ресурсов - от 10% до 30%;

- за правонарушения несовершеннолетних, привлечшие к уголовной ответственности, - от 10% до 30%;

- за другие факты нарушений служебной трудовой дисциплины (по нарушениям, выявленным в ходе проверок управлением образования, органами прокуратуры, иными контролирующими органами, министерством образования Рязанской области) - от 20% до 100%.

20. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам Учреждений с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение об установлении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается:

- в отношении руководителей Учреждений - Учредителем;
- в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров - руководителем Учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на персональный повышающий коэффициент.

Максимальный размер повышающего коэффициента 2.

21. Единовременное премирование руководителей Учреждений, производится за достижение ими высоких результатов деятельности и за выполнение особо важной и ответственной работы по следующим основным показателям в размере до 1-го должностного оклада:

- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварии;
- подготовка и проведение республиканских, областных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, мастер-классов;

- экономия топливно-энергетических ресурсов по итогам года.

22. Премирование руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров может также осуществляться по итогам квартала, полугодия и года за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативу и усердие в работе в размере до 1 должностного оклада.

23. Единовременная выплата руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может устанавливаться в размере до 0,5 должностного

оклада по следующим основаниям:

- к профессиональному празднику;
- к государственным праздничным датам;
- к юбилейным датам рождения (юбилейными датами считать 50, 60, 70 и далее каждые 5 лет). Для женщин юбилейной датой также считается 55 лет.

24. Вновь назначенным руководителям по распоряжению Учредителя может быть установлена персональная доплата на срок до 6 месяцев.

V. Другие вопросы оплаты труда

25. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты социального характера, не связанные непосредственно с осуществлением трудовой деятельности, а именно:

- материальная помощь к отпуску;
- материальная помощь на лечение при продолжительной болезни;
- материальная помощь в связи с уходом на пенсию по выслуге лет;
- материальная помощь на погребение в случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети).

26. Материальная помощь к отпуску выплачивается один раз в год в размере 0,5 должностного оклада.

Выплата материальной помощи к отпуску осуществляется за счет средств, предусмотренных на оплату труда, и предусматривается при формировании фонда оплаты труда Учреждения.

27. Материальная помощь на лечение выплачивается при продолжительной болезни (более четырех месяцев подряд) в размере, не превышающем 0,5 должностного оклада.

28. Материальная помощь в случае смерти работника или его близких родственников выплачивается в размере, не превышающем 0,5 должностного оклада.

29. Материальная помощь в связи с уходом на пенсию по выслуге лет выплачивается в размере 0,5 должностного оклада.

30. Выплаты социального характера, указанные в пунктах 26 – 30 настоящего Положения, производятся на основании личного заявления за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, при наличии экономии бюджетных средств - для руководителей Учреждений на основании распоряжения Учредителя, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений на основании приказов руководителей Учреждений.

VI. Определение предельного уровня заработной платы

31. Предельный уровень соотношений средней заработной платы руководителей Учреждений и средней заработной платы работников за отчетный год, формируемой из всех источников финансового обеспечения (без учета руководителя их заместителей, главного бухгалтера), устанавливается в размере от 1 до 5 в зависимости от принадлежности Учреждения к определенной группе

(Приложение 3,5,7).

32. Предельный уровень соотношений средней заработной платы заместителей руководителей Учреждений, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников за отчетный год (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) рекомендуется устанавливать в размере от 1 до 5 в зависимости от принадлежности Учреждения к определенной группе (Приложения 3,5,7).

33. Определение размера средней заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Приложение 1
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей и
главных бухгалтеров бюджетных
учреждений, осуществляющих
образовательную деятельность
подведомственных управлению
образования администрации
муниципального образования –
Шировский муниципальный район
Рязанской области

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу для расчета
должностного оклада руководителя

Учитель
Воспитатель
Педагог-психолог
Учитель-логопед
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Музыкальный руководитель
Социальный педагог
Педагог-организатор
Педагог дополнительного образования
Педагог-библиотекарь
Тренер-преподаватель (включая старшего)
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Старший вожатый
Методист (включая старшего)
Инструктор-методист
Хореограф

Приложение 2
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей и главных
бухгалтеров бюджетных учреждений,
осуществляющих образовательную
деятельность подведомственных
управлению образования администрации
муниципального образования – Шиловский
муниципальный район Рязанской области

Коэффициенты кратности для определения должностных окладов руководителей
общеобразовательных учреждений

	Показатели	Коэффициент ы
	В зависимости от численности обучающихся в образовательном учреждении (с учетом дошкольных групп)	
	Менее 150	3,5
	от 150 до 300 человек	3,7
	от 300 до 400 человек	4,0
	от 400 до 700 человек	4,5
	от 700 и более	4,6
	В зависимости от количества филиалов	
	за каждый филиал	0,2
	Осуществление подвоза учащихся к месту учебы	
	за каждое транспортное средство	0,1
	За руководство опорной школой	0,7
	Сложность в техническом содержании здания	до 1,0

Приложение 3
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей и главных
бухгалтеров бюджетных учреждений,
осуществляющих образовательную
деятельность подведомственных управлению
образования администрации муниципального
образования – Шиловский муниципальный
район Рязанской области

Установление предельного уровня заработной платы руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам общеобразовательных учреждений в кратном соотношении к заработной плате всех работников списочного состава учреждения за отчетный год

Группа	Коэффициент кратности	
	Для руководителя	Для заместителей руководителя, руководителей филиала, главного бухгалтера
Средние общеобразовательные школы:		
от 101 - 350 обучающихся	2,7	2,4
351 - 700 обучающихся	3,0	2,7
701 обучающихся и более	3,7	3,4

Приложение 4
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей и
главных бухгалтеров бюджетных
учреждений, осуществляющих
образовательную деятельность
подведомственных управлению
образования администрации
муниципального образования –
Шиловский муниципальный район
Рязанской области

Коэффициенты кратности для определения должностных окладов
руководителей дошкольных образовательных учреждений

	Показатели	Коэффициенты
1	В зависимости от количества групп в дошкольном образовательном учреждении	
	1 группа (до 20 человек)	0,6
	1 группа (20 и более человек) - 2 группы	0,8
	от 3 до 5 групп	1,0
	от 6 до 9 групп	1,7
	10 групп	1,9
	11 групп и более	2,0
2	Сложность труда и масштаб управления	до 1,0

Приложение 5
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей и главных
бухгалтеров бюджетных учреждений,
осуществляющих образовательную
деятельность подведомственных управлению
образования администрации муниципального
образования – Шиловский муниципальный
район Рязанской области

Установление предельного уровня заработной платы руководителям,
заместителям руководителя, главным бухгалтерам дошкольных образовательных
учреждений в кратном отношении к средней заработной плате всех работников
списочного состава учреждения за отчетный год

Количество групп	Коэффициент кратности для руководителя	Повышающий коэффициент за сложность в техническом содержании здания	Коэффициент кратности для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1 группа	2,3	0,3	2,1
2 - 4 группы	2,4		2,2
5 - 7 групп	2,5		2,3
8 - 11 групп	2,7		2,4
12 - 14 групп	3,0		2,7

Приложение 6
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей и главных
бухгалтеров бюджетных учреждений,
осуществляющих образовательную
деятельность подведомственных управлению
образования администрации муниципального
образования – Шировский муниципальный
район Рязанской области

Коэффициенты кратности для определения должностного оклада руководителей
учреждений дополнительного образования детей

Количество обучающихся	Коэффициент кратности для определения должностного оклада
до 700	2,0
Свыше 700	2,5
Сложность труда и масштаб управления	до 1,0

Приложение 7
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей и главных
бухгалтеров бюджетных учреждений,
осуществляющих образовательную
деятельность подведомственных управлению
образования администрации муниципального
образования – Шиловский муниципальный
район Рязанской области

Установление предельного уровня заработной платы руководителям,
заместителям руководителей и главных бухгалтеров учреждений
дополнительного образования детей в кратном отношении к средней заработной
плате всех работников списочного состава учреждения за отчетный год

Количество обучающихся	Коэффициент кратности для определения должностного оклада
600 - 1000	1,8
1001 - 1200	2,3
1201 - 1500	2,5
Свыше 1500	2,9

Приложение 8
к Положению об условиях оплаты труда
руководителей, их заместителей и главных
бухгалтеров бюджетных учреждений,
осуществляющих образовательную
деятельность подведомственных управлению
образования администрации муниципального
образования – Шиловский муниципальный
район Рязанской области

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Расчет ежемесячных выплат стимулирующего характера Руководящему составу образовательных учреждений по итогам работы за полугодие производится на основании показателей и критериев по результатам деятельности образовательного учреждения.

В конце 1 и 2 полугодий подсчитывается сумма баллов отдельно по критериям результативности: за качество образовательного процесса, за сложность и интенсивность в работе.

Руководители Учреждений предоставляют не позднее 12 января и 12 июля текущего года в управление образования результаты деятельности (оценочные листы) соответственно за 1-е и 2-е полугодия календарного года.

Заместители руководителей и главные бухгалтеры Учреждений предоставляют не позднее 12 января и 12 июля текущего года в оценочные комиссии образовательных учреждений результаты деятельности (оценочные листы) соответственно за 1-е и 2-е полугодия календарного года.

Управление образования по результатам анализа вносит соответствующие корректировки в оценочные листы руководителей Учреждений и направляет их не позднее 15 января и 15 июля в образовательные учреждения для расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера в денежном выражении исходя из расчетной цены балла.

Оценочные комиссии управления образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области по результатам анализа вносят соответствующие корректировки в оценочные листы заместителей руководителей, и главных бухгалтеров Учреждений не позднее 15 января и 15 июля производят расчет ежемесячных выплат стимулирующего характера в денежном выражении исходя из расчетной цены балла.

Ежемесячные выплаты Руководящему составу, за сложность и интенсивность в работе, качество образовательного процесса производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда того Учреждения, где они работают, и

устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Ежемесячный стимулирующий фонд рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стф} = \text{ПУ} - (\text{До} + \text{Кв} + \text{Ст}),$$

где:

Стф - ежемесячный стимулирующий фонд;

ПУ - предельный уровень заработной платы;

До - должностной оклад;

Кв - выплаты компенсационного характера;

Ст - выплаты по повышающему коэффициенту за выслугу лет.

Ежемесячный стимулирующий фонд распределяется по следующим показателям:

- 65% - за качество образовательного процесса (работы);

- 35% - за сложность и интенсивность в работе.

Цена одного балла определяется отдельно по каждому показателю как частное от деления стимулирующего фонда на максимальную сумму баллов, в соответствии с показателями эффективности деятельности за качество образовательного процесса и за сложность и интенсивность в работе.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера за сложность и интенсивность в работе, за качество образовательного процесса определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера осуществляется два раза в год (с 1 января по 30 июня - первое полугодие, с 1 июля по 31 декабря - второе полугодие).