



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КИНГИСЕППСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

23.04.2018 № 789

Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, казённых образовательных учреждений (за исключением руководителей общеобразовательных учреждений), подведомственных комитету по образованию администрации Кингисеппского муниципального района и Показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», постановлением администрации муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности», администрация

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить:

1.1. Положение о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, казённых образовательных учреждений (за исключением руководителей общеобразовательных учреждений), подведомственных комитету по образованию администрации Кингисеппского муниципального района (приложение № 1).

1.2. Показатели эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений (далее - МБДОУ) (приложение № 2).

1.3. Показатели эффективности деятельности руководителей учреждений дополнительного образования и МКОУ «ЦДиК» (далее - УДО) (приложение № 3).

2. Комитету по образованию администрации Кингисеппского муниципального района осуществлять организацию работы согласно утвержденному Положению и Показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений.

3. Признать утратившим силу постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 25.12.2013 №3548 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, казённых образовательных учреждений Кингисеппского муниципального района (за исключением общеобразовательных учреждений) и Показателей эффективности деятельности образовательных учреждений».

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» по социальным вопросам С.И.Шлемову.

Исполняющий обязанности
главы администрации

МО «Кингисеппский муниципальный район»



Е. Г. Антонова

Утверждено
постановлением администрации
МО «Кингисеппский муниципальный район»
от 23.04.2018 года № 789
(приложение № 1)

Положение

о материальном стимулировании руководителей
муниципальных бюджетных, казённых образовательных учреждений
(за исключением руководителей общеобразовательных учреждений),
подведомственных комитету по образованию
администрации Кингисеппского муниципального района

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области от 21.09.2011 года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок материального стимулирования руководителей муниципальных бюджетных, казённых образовательных учреждений Кингисеппского района Ленинградской области (далее - руководители) (за исключением руководителей общеобразовательных учреждений), подведомственных комитету по образованию администрации Кингисеппского муниципального района (далее – Комитет).

1.3. Руководителям выплаты стимулирующего характера осуществляется в следующих видах:

- надбавки за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения;
- персональной надбавки;
- единовременных премий.

1.4. Источником средств для материального стимулирования руководителей являются:

- стимулирующий фонд образовательного учреждения;
- экономия фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

1.5. Материальное стимулирование руководителей производится в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда образовательного учреждения.

1.6 Материальное стимулирование руководителей, предусмотренное настоящим Положением, устанавливается приказом Комитета (далее – приказ) на основании решения Комиссии по материальному стимулированию руководителей (далее – Комиссия), созданной при Комитете.

1.7. Состав и Положение о Комиссии утверждается приказом Комитета.

1.8. Материальная помощь руководителям, предусмотренная настоящим Положением, устанавливается приказом Комитета на основании личного заявления руководителя или ходатайства образовательного учреждения.

2. Порядок установления стимулирующих выплат в виде надбавки, за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя и условия их выплаты

2.1. Выплаты надбавок стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавки за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя и устанавливается в целях стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и исполнительных руководителей.

2.2. Показатели эффективности деятельности руководителей утверждаются постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район».

2.3. Размер надбавки каждому руководителю устанавливается решением Комиссии и производится на основании приказа Комитета.

2.4. Надбавка устанавливается приказом Комитета на определенный срок (квартал) с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки.

2.5. Руководителям, принятым на работу с установлением испытательного срока, надбавка на срок прохождения испытания не устанавливается.

2.6. Руководителям, принятым на работу в порядке перевода, надбавка может быть установлена со дня принятия на работу.

2.7. Руководителям, принятым на работу по срочному трудовому договору, надбавка устанавливается на общих основаниях.

2.8. Надбавки за выполнение показателей эффективности деятельности руководителям устанавливаются по результатам работы в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу на квартал, с ежемесячной выплатой, в пределах фонда оплаты труда по учреждению не более 30% от должностного оклада за фактически отработанное время.

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые руководителю либо семье умершего руководителя или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления руководителя, либо по представлению общеобразовательного учреждения, где работает (работал) нуждающийся.

5.2. Руководителям, уволившимся из общеобразовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

5.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- 5.3.1. смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) руководителя, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- 5.3.2. утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- 5.3.3. тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, статья 219 постановления Правительства РФ от 19 марта 2011 года № 201, либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201),- по личному заявлению руководителя или ходатайству общеобразовательного учреждения с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;
- 5.3.4. по представлению членов Комиссии возможно оказание единовременной материальной помощи руководителю в случае его тяжелого материального положения.

5.4. В случае смерти руководителя или бывшего руководителя, уволившегося из общеобразовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю (исполняющему обязанности руководителя) общеобразовательного учреждения, в котором работал умерший.

2.11. Конкретный размер надбавки руководителю устанавливается в процентах к должностному окладу.

2.12. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.13. Комиссия в течение года по мере необходимости рассматривает вопросы об изменении размеров выплат стимулирующего характера в виде надбавки за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя.

2.14. Размер стимулирующих выплат может быть снижен до 100% по решению Комиссии на основании служебной записки, докладной записки сроком от 1 до 3 месяцев.

Основания снижения стимулирующих выплат:

2.14.1. несвоевременное или некачественное исполнение обязанностей;

2.14.2. нарушение сроков исполнения документов;

2.14.3. наличие обоснованных жалоб;

2.14.4. несвоевременное или некачественное выполнение заданий, распоряжений работодателя и вышестоящих органов;

2.14.5. нарушение трудовой дисциплины (опоздание на работу, прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения);

2.14.6. нарушение педагогической этики (с детьми, родителями, работниками образовательного учреждения).

3. Порядок и размер установления персональных надбавок

3.1. Руководителям, имеющим ученую степень и Почетное звание, устанавливается персональная надбавка.

3.2. Персональные надбавки устанавливаются за ученую степень в размерах:

- кандидат наук - 1500 рублей;

- доктор наук - 3500 рублей.

3.3. Персональные надбавки устанавливаются за звания в размерах:

- Почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30%;

- Почетное звание «Заслуженный» - 20%;

- Почетное звание «Почетный учитель» - 20%;

- Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%;

- Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 20%.

3.4. При наличии у руководителя нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя.

3.5. Персональные надбавки руководителям устанавливаются, при наличии оснований, приказом Комитета.

4. Порядок установления единовременной премии и условия её выплаты

4.1. Единовременные премии выплачиваются руководителям на основании приказа Комитета, в соответствии с решением Комиссии и порядком определения размера премии, определенным настоящим Положением.

4.2. При определении единовременной премии руководителям может учитываться мнение выборных профсоюзных и других общественных органов, педагогических коллективов общеобразовательных учреждений, специалистов Комитета, курирующих направления деятельности общеобразовательных учреждений.

4.3. Основным условием премирования является объем деятельности, превышающий результаты Показателей эффективности деятельности руководителя общеобразовательного учреждения.

4.4. Премияльные выплаты не выплачиваются (депремирование) в следующих случаях:

4.4.1. руководителям, к которым применено дисциплинарное взыскание в виде выговора в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.4.2. при установлении в актах проверок контрольных органов неэффективного, нецелевого, несвоевременного использования бюджетных средств (нанесение ущерба бюджетам бюджетной системы);

4.4.3. при допущении неэффективного использования бюджетных средств, повлекшего начисление (установление) пени, штрафов, исполнительских сборов и иных платежей по вине учреждения, за исключением случаев недостаточности средств на едином счете бюджета.

4.5. В случае выявления нарушения, указанного в пункте 4.4., после отчетного периода, решение о депремировании принимается в месяце (квартале), в котором обнаружен факт нарушения.

4.6. Размер единовременной премии не зависит от стажа работы руководителя, группы оплаты труда общеобразовательного учреждения. Максимальный размер единовременной премии не может превышать размера должностного оклада.

4.7. Единовременная премия руководителям может устанавливаться по итогам работы: за учебный год, за месяц, квартал, полугодие. Кроме того, единовременная премия может выплачиваться по иным основаниям в соответствии с решением Комиссии.

4.8. Единовременная премия может выплачиваться только при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в общеобразовательном учреждении.

Утверждено
 постановлением администрации
 МО «Кингисеппский муниципальный район»
 от 23.04.2018 года № 789
 (приложение № 2)

**Показатели эффективности деятельности руководителей
 дошкольных образовательных учреждений
 (далее - МБДОУ).**

№ п/п	Направления деятельности	Критерии оценки	Шкала оценки
1.	Безопасность МБДОУ	Исполнение предписаний надзорных органов, объективных жалоб. Организация профилактических мероприятий.	1. Отсутствие предписаний надзорных органов – 1 % 2. Отсутствие объективных жалоб – 1 %
2.	Работа по сохранению и укреплению здоровья детей	Организация профилактических мероприятий. Отсутствие травматизма. Качественная работа по обеспечению условий доступности МБДОУ.	1. Показатель заболеваемости в МБДОУ (количество дней по болезни на 1 ребенка соответствует или ниже муниципального показателя) – 1 % 2. Качественное выполнение натуральных нормативов по питанию не менее 96% – 1 % 3. Отсутствие травматизма во время пребывания воспитанников в МБДОУ – 1 % 4. Эффективность исполнения плана по обеспечению доступности для детей с ОВЗ – 1 %
3.	Качество образования. Инновационна я деятельность	Мониторинг готовности образовательной среды МБДОУ. Организация работы инновационных площадок. Трансляция опыта	1. Положительная динамика обновления образовательной среды МБДОУ – 1 % 2. МБДОУ является инновационной площадкой, в системе организует инновационную деятельность, транслирует

		работы МБДОУ.	опыт – 1 % 3. Показатель посещаемости соответствует или выше среднего муниципального показателя – 1 % 4. Наличие и работа программ дополнительного образования, охват воспитанников данными программами – 1 %
4	Общественное управление	Формирование и развитие системы общественного управления МБДОУ	1.Наличие в МБДОУ системы общественного управления – 2% 2.Наличие в МБДОУ отдельных (традиционных) органов общественного управления – 1%
5	Обеспечение информационной открытости МБДОУ	Эффективность структуры и содержания сайта МБДОУ	1.Структура и содержание сайта МБДОУ полностью соответствуют требованиям законодательства, отсутствуют предписания надзорных органов – 3% 2.Структура и содержание сайта МБДОУ в целом соответствуют требованиям законодательства, предписания надзорных органов исполнены – 2%
6	Работа с одаренными детьми, конкурсное движение	Результаты участия в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях	1. Наличие победителей и призеров всероссийских творческих конкурсов, спортивных мероприятий – 1 % 2. Наличие победителей и призеров региональных творческих конкурсов, спортивных мероприятий – 1 % 3. Наличие победителей и призеров муниципальных творческих конкурсов, спортивных мероприятий – 1 %
7	Работа с кадрами	Организация аттестации педагогических работников	Отсутствие педагогических работников, не прошедших аттестацию в установленный срок (1 раз в 5 лет) – 1 %

		Создание условий для повышения квалификации педагогических работников.	Отсутствие педагогических работников, не повысивших квалификацию в установленный срок (1 раз в 3 года) – 1 %
		Качество оформления кадровой и иной документации	высокое качество оформления кадровой и иной документации (личных дел, трудовых договоров, приказов, отчетов, ответов на запросы и т.д.) – 1 %
8	Использование средств субвенций, субсидий и других финансовых поступлений	Отсутствие необоснованных остатков целевых субсидий на лицевых счетах МБДОУ на отчетную дату	2% за отсутствие необоснованных остатков целевых субсидий на лицевых счетах МБДОУ на отчетную дату
9	Организация финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ	Предоставление первичной учетной документации по ведению финансово-хозяйственной деятельности	До 5% на основании информации, предоставленной МКУ «Кингисеппский межведомственный центр учета»
10	Размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	Своевременное и полное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	2% за своевременное и полное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru

Утверждено
постановлением администрации
МО «Кингисеппский муниципальный район»
от 23.04.2018 года № 789
(приложение № 3)

**Показатели эффективности деятельности руководителей
учреждений дополнительного образования и МКОУ «ЦДиК»
(далее - УДО).**

№ п/п	Направления деятельности	Критерии оценки	Шкала оценки
1.	Качество образования, инновационная деятельность	Организация работы инновационных площадок. Трансляция опыта работы	1.УДО является инновационной площадкой, в системе организует инновационную деятельность, транслирует опыт – 2 % 2.УДО является инновационной площадкой, организует инновационную деятельность – 1 %
		Качество работы по разработке и реализации воспитательных, социокультурных проектов	В УДО создана система реализации воспитательных, социокультурных проектов (музей, газета, театр, образцовый ансамбль или оркестр, спортивное или научное общество и другие социальные проекты) – 2%
		Качество работы по сохранности контингента в соответствии с муниципальным заданием	Отсутствие выбывших по необъективным причинам до завершения обучения по образовательной программе – 1 %
2.	Работа с одаренными детьми, конкурсное движение	Организация и проведение муниципальных, региональных, международных мероприятий и соревнований	1.Организация и проведение на базе УДО муниципальных мероприятий, соревнований – 1% 2.Организация и проведение на базе УДО региональных, международных мероприятий, соревнований – 2%

3.	Безопасность УДО, работа по сохранению и укреплению здоровья детей	Результат участия в мероприятиях и соревнованиях	Наличие победителей и призеров муниципальных творческих конкурсов, спортивных соревнований – 1% Наличие победителей и призеров региональных, международных и всероссийских творческих конкурсов, спортивных соревнований – 2%
		Исполнение предписаний надзорных органов	1.Отсутствие неисполненных предписаний, объективных жалоб – 2% 2.Более 50% исполненных предписаний надзорных органов, объективных жалоб – 1%
		Отсутствие травматизма	Отсутствие травматизма во время пребывания в УДО – 1%
		Качественная работа по обеспечению условий доступности УДО	Исполнение плана по обеспечению доступности в УДО – 1%
4.	Общественное управление	Формирование и развитие системы общественного управления УДО	1.Наличие в УДО системы общественного управления – 2% 2.Наличие в УДО отдельных (традиционных) органов общественного управления – 1%
5.	Обеспечение информационной открытости УДО	Эффективность структуры и содержания сайта УДО	1.Структура и содержание сайта УДО полностью соответствуют требованиям законодательства, отсутствуют предписания надзорных органов – 3% 2.Структура и содержание сайта УДО в целом соответствуют требованиям законодательства, предписания надзорных органов исполнены – 2%

6.	Работа с кадрами	Организация аттестации педагогических работников	Отсутствие педагогических работников, не прошедших аттестацию в установленный срок (1 раз в 5 лет) – 1 %
		Создание условий для повышения квалификации педагогических работников.	Отсутствие педагогических работников, не повысивших квалификацию в установленный срок (1 раз в 3 года) – 1 %
		Качество оформления кадровой и иной документации	высокое качество оформления кадровой и иной документации (личных дел, трудовых договоров, приказов, отчетов, ответов на запросы и т.д.) – 1 %
7.	Использование средств субвенций, субсидий и других финансовых поступлений	Отсутствие необоснованных остатков целевых субсидий на лицевых счетах УДО на отчетную дату	2% за отсутствие необоснованных остатков целевых субсидий на лицевых счетах УДО на отчетную дату
8.	Организация финансово-хозяйственной деятельности УДО	Предоставление первичной учетной документации по ведению финансово-хозяйственной деятельности	До 5% на основании информации, предоставленной МКУ «Кингисеппский межведомственный центр учета»
9.	Размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	Своевременное и полное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	2% за своевременное и полное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru