

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

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

17.02.2021

317

О внесении изменения и дополнения в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 23.04.2018 № 788 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации Кингисеппского муниципального района и Показателей эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений»

Во исполнении решения Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район» от 16.09.2020 года № 148/4-с «Об утверждении положения о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности» согласно постановлению администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.10.2020 года № 2249 «Об утверждении порядка оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности» (с изменениями) администрация

п о с т а н о в л я е т:

1. Внести изменение и дополнение в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 23.04.2018 года №788 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации Кингисеппского муниципального района и Показателей эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений»:

1.1. Приложение № 1, 2 к постановлению изложить в новой редакции,

согласно приложению № 1,2 к настоящему постановлению.

1.2. Дополнить постановление приложением № 3 «Показатели эффективности и результативности деятельности общеобразовательных учреждений (далее – ОУ) для установления премиальных выплат по итогам работы» согласно приложению № 3 настоящего постановления.

2. Постановление опубликовать в средствах массовой информации и разместить на официальном сайте администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» в сети Интернет.

3. Постановление вступает в силу с момента официального опубликования в средствах массовой информации и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01.01.2021года.

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

Глава администрации МО
«Кингисеппский муниципальный район»

Ю.И. Запалатский

Румянцева, 29419

Утверждено
постановлением администрации
МО «Кингисеппский муниципальный район»
от 23.04.2018 года № 788
(приложение № 1)
*(в редакции постановления администрации
МО «Кингисеппский муниципальный район»
от 17.02.2021 года № 317
(приложение № 1)*

Положение

о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и частного общеобразовательного учреждения, 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 21.10.2020 года № 2249 «Об утверждении порядка оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности» (с изменениями).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок материального стимулирования руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и частного общеобразовательного учреждения Кингисеппского района Ленинградской области (далее – руководители учреждений, общеобразовательные учреждения), подведомственных комитету по образованию администрации Кингисеппского муниципального района (далее – Комитет).

1.3. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются в целях:

- повышения ответственности руководителей учреждений за результаты деятельности, заинтересованности в творческом подходе к организации деятельности коллектива;
- повышения эффективности использования бюджетных средств;
- учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда;
- стимулирования инициативы, активности и самостоятельности руководителей учреждений.

1.4. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

- надбавка за сложность и интенсивность выполнения работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

1.5. Установление руководителям учреждений иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 1.4 настоящего положения (соответственно), не допускается.

1.6. Премииальные выплаты руководителям учреждений выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.7. Источником средств для материального стимулирования руководителей учреждений являются:

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

1.8. Материальное стимулирование руководителей учреждений производится в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда общеобразовательного учреждения.

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

1.10. Состав и Положение о Комиссии утверждается приказом Комитета.

1.11. Стимулирующие выплаты (премиальные выплаты) (ежемесячная и (или) квартальная, в которую включается ежемесячная) не выплачиваются (депремирование) в следующих случаях:

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

при установлении в актах проверок контрольных органов нецелевого использования бюджетных средств (нанесение ущерба бюджету муниципального образования);

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

при несоблюдении условий и невыполнении целевых показателей результативности заключенных в течение финансового года соглашений по расходам, в целях софинансирования которых предоставляется субсидии из других бюджетов Бюджетной системы Российской Федерации;

при допущении образования просроченной кредиторской задолженности по заработной плате работников учреждения и взносам по обязательному

социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работников учреждений;

при допущении фактов принудительного взыскания средств с учреждения по исполнительным документам.

1.12. В случае выявления нарушения, указанного в пункте 1.11., после отчетного периода, решение о депремировании принимается в месяце (квартале), в котором обнаружен факт нарушения.

1.13. Материальная помощь руководителям учреждений, предусмотренная настоящим Положением, устанавливается приказом Комитета на основании личного заявления руководителя учреждения или ходатайства общеобразовательного учреждения.

2. Порядок установления надбавки за сложность и интенсивность выполнения работ.

2.1. Надбавка за сложность и интенсивность выполнения работ руководителю учреждения осуществляются по итогам работы общеобразовательного учреждения:

2.1.1. Надбавка за сложность и интенсивность выполнения работ выплачивается с периодичностью подведения итогов работы общеобразовательного учреждения - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год;

2.1.2. Размер надбавки за сложность и интенсивность выполнения работ определяется на основании показателей эффективности и результативности деятельности общеобразовательного учреждения за отчетный период (далее – показатели эффективности).

Показатели эффективности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности общеобразовательного учреждения.

Совокупность критериев оценки деятельности общеобразовательного учреждения, применяемых для определения размера надбавки конкретного руководителя общеобразовательного учреждения, учитывает качество выполненных работ в соответствии со шкалой оценки деятельности.

2.1.3. Перечень показателей эффективности, критериев оценки и шкала оценки деятельности учреждения определяется настоящим Положением.

В отношении каждого руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается не более 10 показателей эффективности.

2.1.4. Руководителям общеобразовательных учреждений, принятым на работу с установлением испытательного срока, надбавка за сложность и интенсивность выполнения работ по итогам работы общеобразовательного учреждения устанавливаются на общих основаниях.

2.1.5. Руководителям общеобразовательных учреждений, принятым на работу в порядке перевода, надбавка за сложность и интенсивность выполнения работ по итогам работы общеобразовательного учреждения могут быть установлены со дня принятия на работу.

2.1.6. Руководителям общеобразовательных учреждений, принятым на работу по срочному трудовому договору, надбавка за сложность и

интенсивность выполнения работ по итогам работы общеобразовательного учреждения устанавливаются на общих основаниях.

2.1.7. Надбавка за сложность и интенсивность выполнения работ по итогам работы устанавливаются на квартал, с ежемесячной выплатой, не более 50 % от должностного оклада.

3. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы.

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно общеобразовательного учреждения – ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за календарный год.

3.2. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основании показателей эффективности и результативности деятельности общеобразовательного учреждения за отчетный период (приложение № 3).

3.3. Совокупность критериев оценки деятельности общеобразовательного учреждения, применяемых для определения размера премии конкретного руководителя общеобразовательного учреждения, учитывается качество выполненных работ в соответствии со шкалой оценки деятельности.

4. Порядок определения размера премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ.

4.1. Основания для установления премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ:

а) своевременное и эффективное принятие мер по обеспечению функционирования общеобразовательного учреждения в нештатных ситуациях и в особых условиях, требующих значительных изменений в организации образовательного процесса;

б) качество выполнения срочного поручения.

4.2. При определении премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ руководителям учреждений может учитываться мнение выборных профсоюзных и других общественных органов, педагогических коллективов общеобразовательных учреждений, специалистов Комитета, курирующих направления деятельности общеобразовательных учреждений.

5. Премияльные выплаты к значимым датам.

5.1. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет и далее – кратно 5);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов

исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области;

- в связи с объявлением Благодарности или награждением Почетной грамотой администрации МО «Кингисеппский муниципальный район»;

- в связи с объявлением Благодарности или награждением Почетной грамотой Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район».

5.2. Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений.

6. Порядок и размер установления персональных надбавок

6.1. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством РФ и (или) настоящим Порядком.

6.2. Персональные надбавки устанавливаются за звания в размерах:

- Почетное звание «Народный», «Заслуженный» - 30%;

- Почетное звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области», «Почетный работник культуры Ленинградской области» - 20%»;

- Отраслевые (ведомственные) звания – 10%.

6.3. При наличии у руководителя учреждения нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по максимальному значению.

6.4. Персональные надбавки руководителям учреждений устанавливаются, при наличии оснований, приказом Комитета.

7. Порядок и условия выплаты материальной помощи

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

7.2. Руководителям учреждений, уволившимся из образовательного 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 образовательного учреждения.

7.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- 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;

- 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.);

- тяжелого заболевания;
- по представлению членов Комиссии возможно оказание единовременной материальной помощи руководителю в случае его тяжелого материального положения.

7.4. 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.

7.5. Размер материальной помощи отдельному руководителю учреждения не может превышать шести размеров месячных должных окладов руководителя учреждения в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Утверждено
 постановлением администрации
 МО «Кингисеппский муниципальный район»
 от 23.04.2018 года № 788
 (приложение № 2)
*(в редакции постановления администрации
 МО «Кингисеппский муниципальный район»
 от 17.02.2021 года №317
 (приложение № 2)*

**Показатели эффективности и результативности деятельности
 общеобразовательных учреждений (далее - ОУ) для установления
 надбавки за сложность и интенсивность выполнения работ.**

№ п/п	Направления деятельности учреждения	Критерии оценки деятельности учреждения	Шкала оценки деятельности учреждения
1	Эффективность деятельности по исполнению законодательства	- Эффективность принятых мер по устранению предписаний (максимально 2%).	2%
		-Отсутствие объективных жалоб (максимально 2%).	2%
2	Качество образования	-Качество выполнения основных общеобразовательных программ, результаты текущей, промежуточной аттестации.	5%
		- Корреляция результатов ГИА, ВПР, мониторинговых исследований качества образования (максимально 4%).	ГИА с промежуточной аттестацией - 2% ВПР с промежуточной аттестацией - 2%
		-Качество АООП для детей с ОВЗ и детей инвалидов (максимально 2%).	2%
		- Качество работы по разработке и реализации воспитательных, социокультурных проектов, программ	2%

		(максимально 2%).	
		- Отсутствие состоящих на профилактическом учете в ОДН, КДН и ЗП, у нарколога (максимально 2%).	2%
3	Независимая оценка качества условий образовательной деятельности (НОК УОД)	-Соответствие качества условий образовательной деятельности требованиям (по результатам проведения НОК УОД) по рейтингу (максимально 2%).	Рейтинг 81-100б.= 2% Рейтинг 61-80б.= 1% Рейтинг ниже 60-0б.=0%
		- Эффективность выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества. (максимально 3%).	3%
4	Инновационная деятельность	- Организация работы инновационных площадок, участие в реализации национального проекта образования (максимально 2%).	2%
		-Трансляция опыта работы инновационных площадок на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1%
		- Участие в сетевом взаимодействии ОУ (максимально 2%).	2%
5	Работа по выявлению и поддержке одаренных детей	- Организация и проведение на базе ОУ муниципальных, региональных, федеральных и международных мероприятий, соревнований, в том числе дистанционных технологий.	1%
		- Результат участия в муниципальных, региональных, федеральных и международных мероприятиях, соревнованиях, олимпиадах и конкурсах (максимально 3%).	Муниципальный уровень 1% Региональный уровень 2% Федеральный и международный

			уровни 3%
		- Эффективность работы по вовлечению в конкурсное движение обучающихся (максимально 2%).	2%
		- Качество реализации индивидуальных образовательных маршрутов для одаренных детей (максимально 2%).	2%
6	Организация государственного общественного управления, социальной активности обучающихся	- Формирование и развитие системы общественного управления ОУ (максимально 2%).	2%
		-Школьное самоуправление (РДШ, ВВПОД «Юнармия» волонтерство).	1%
7	Обеспечение информационной открытости ОУ, информирование учредителя	-Актуальность размещения информации на официальных сайтах (максимально 2%).	2%
		-Эффективность работы по размещению информации в СМИ.	1%
		-Эффективность взаимодействия с комитетом по образованию, учреждениями и организациями по вопросам предоставления информации по различным направлениям деятельности общеобразовательного учреждения.	1%
8	Работа по сохранению и укреплению здоровья детей	Отсутствие травматизма	1%
		Качество организации питания обучающихся	1%
9	Эффективность исполнения бюджетных средств	Эффективность освоения средств субвенций, субсидий и других финансовых поступлений (максимально 2%).	2%

10	Размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	Своевременное и полное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru (максимально 2%)	2%
----	---	---	----

Утверждено
 постановлением администрации
 МО «Кингисеппский муниципальный район»
 от 17.02.2021 года № 317
 (приложение № 3)

**Показатели эффективности и результативности деятельности
общеобразовательных учреждений** (далее - ОУ) для установления премиальных выплат по
итогам работы.

№ п/п	Критерии оценки деятельности учреждения	Шкала оцени деятельности учреждения
1	Проведение на базе ОУ муниципального, регионального мероприятия	от 10% до 20%
2	Подготовка и участие в проведении мероприятия, организованного МО «Кингисеппский муниципальный район»	От 10% до 15%
3	Подготовка победителей и призёров регионального и заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, а так же среди старшеклассников по финансовой грамотности, финансовому рынку и защите прав потребителей финансовых услуг школьников (по рейтингу)	от 10% до 50%
4	Подготовка победителей и призёров во Всероссийских и областных конкурсах	от 10% до 30%
5	Подготовка участников, лауреатов и победителей муниципального, регионального этапов конкурса «Учитель года», «Классный самый классный», и других профессиональных конкурсов	от 10% до 15%
6	Подготовка общеобразовательных учреждений участников, призёров и победителей в областных конкурсах «Школа года», «Школа-лидер качества образования» и других конкурсов учреждений (по рейтингу)	от 10% до 30%
7	Подготовка выпускников, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	от 5% до 30%
8	Подготовка и реализация муниципальной программы «Лето»	от 10% до 50%
9	Наличие двух и более классов для обучающихся с ОВЗ	10%
10	Ведение образовательной деятельности в двух и более отдельно стоящих зданиях	5%