

Приложение №14
к Положению об
оплате труда работников муниципальных
учреждений дошкольного, общего,
дополнительного образования детей и
учреждений образования администрации
Чесменского муниципального района,
утвержденного Постановлением Главы
Чесменского муниципального района
от «11 » 09 _____ 2020 года № 668

**Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера,
характеризующих результаты труда руководителей организаций всех типов,
функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет
Управление образования, а также иных стимулирующих выплат**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, характеризующих результаты труда руководителя образовательной организации всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования, а также иных стимулирующих выплат (далее - Положение) регулирует порядок установления стимулирующих выплат руководителям дошкольных, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и

1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального Закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются на основании Протокола Комиссии Управления образования и оформляются приказом начальника Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентах к должностному окладу (выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников) или в рублях (выплаты, характеризующие результаты труда) и определяется в зависимости от объема работ, сложности, важности, времени выполнения.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплаты
1	2	3
1	Выплаты, характеризующие результаты труда	
1.1.	<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:</p> <p>1. надбавка за интенсивность труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение доступности и открытости информации об образовательной организации (официальный сайт, bas.gov.ru, zakurki.gov.ru, КПМО, публикации в СМИ); - подготовка обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровне; - Доля обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными общеразвивающими программами, в общей численности детей от 4 до 18 лет; - Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний контрольных органов в сфере образования); - Выполнение натуральных норм питания; - Реализация вариативных форм образовательной деятельности в образовательной организации (инклюзивное образование, индивидуальный учебный план, семейное образование, группа кратковременного пребывания, программы для детей с ОВЗ и т.д.); - Результативность выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ); - Доля 10-11(12)-классников, обучающихся в профильных классах (группах); - Доля выпускников, получивших на ЕГЭ баллы не ниже установленной минимальной границы (русский язык, математика); - Подготовка победителей и призеров всероссийской и областной предметных олимпиад, региональных, федеральных и международных олимпиад обучающихся; 	До 100 %

- Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в организациях дополнительного образования;
- Организация сетевого взаимодействия в целях реализации образовательной программы образовательной организации;
- Отсутствие отрицательной динамики по количеству необучающихся и обучающихся, систематически пропускающих занятия;
- Отсутствие отрицательной динамики по количеству необучающихся и обучающихся, систематически пропускающих занятия;
- Отсутствие отрицательной динамики по количеству обучающихся, совершивших правонарушения и преступления;
- Обеспечение равномерного освоения образовательной организацией бюджетных средств (1 кв. - 23%; 6 мес. - 48%; 9 мес. - 73%; год - 99%);
- Целевое и своевременное использование образовательной организацией бюджетных средств в рамках иных субсидий (1 кв. - 24%; 6 мес. - 49%; 9 мес. - 74,5%; год - 100%);
- Средняя наполняемость классов, групп в образовательной организации не ниже нормативной численности;
- Участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального и международного уровня в календарном году;
- Участие педагогических работников в работе областных, районных методических объединений, семинаров, конференций, профессиональных форумов, профессиональных сообществ в календарном году;
- Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- Доля обучающихся, занятых в образовательных, социальных программах и проектах;
- Доля программ, интегрирующихся с профильным обучением, предпрофильной подготовкой, непрерывным образованием (в т.ч. в рамках ФГОС НОО, ФГОС ООО);
- Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных образовательной организацией для обучающихся других образовательных организаций;

	<ul style="list-style-type: none"> - Участие образовательной организации в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества образования; - Организация и проведение на базе образовательной организации муниципальных, областных (региональных), российских методических мероприятий для педагогических работников; - Организация отдыха и оздоровления обучающихся на базе образовательной организации в каникулярное время. 	
	- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;	
	2) премия за высокие результаты труда: <ul style="list-style-type: none"> -результаты ВПР, НИКО, РИКО, муниципальный уровень; -результаты ЕГЭ; - результаты олимпиад. 	
	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ, не предусмотренных муниципальным заданием.	
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	до 100%
	На основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленными Управлением образования администрации Чесменского муниципального района	
1.3.	Выплаты за выслугу лет руководителей образовательных организаций Чесменского муниципального района	
	- от 5 до 10 лет	3%
	- от 10 лет до 15 лет	4%
	- свыше 15 лет	5%
1.4.	Премияльные выплаты по итогам работы:	До 100%
	1) по итогам работы за квартал	
	2) по итогам работы за полугодие	
	3) по итогам работы за год.	
1.5.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака	2%

	отличия в сфере образования и науки	
2.	Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников	
	1) надбавка за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	25 % должностного оклада

1.6. В стаж работы, дающий право руководителю организации на получение надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды работы на руководящих должностях в образовательных организациях Чесменского муниципального района. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается дифференцированно.

Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за выслугу лет производится при увеличении стажа работы в руководящих должностях - со дня достижения соответствующего стажа или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

1.7. Стимулирующие выплаты за выслугу лет и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников назначаются на календарный год.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации.

1.9. Количественные критерии по целевым показателям эффективности работы руководителей муниципальных образовательных организаций Чесменского муниципального района, устанавливаются ежегодно (до 01 марта) соответствующим приказом начальника Управления образования, на основании индикативных показателей развития системы образования Чесменского муниципального района.

1.10. Выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться ежеквартально при наличии фонда оплаты труда.

1.11. Для формирования представления (служебной записки) начальником Управления образования из числа сотрудников Управления образования, членов представительных органов работников создается Комиссия по установлению стимулирующих выплат, которая согласовывает (либо корректирует) представленные руководителем организации результаты, подводит итог и в срок до 15 числа после отчетного периода подписывает протокол решения комиссии об установлении руководителю организации надбавок за качество выполняемых работ на следующий период (квартал).

1.12. Размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется исходя из стоимости за каждый бал, набранный в соответствующем квартале.

1.14. Руководителю организации могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год).

При принятии решения о выплате премий учитываются:

- добросовестное исполнение руководителем организации своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных инновационных форм и методов организации труда;
- осуществление качественной подготовки плановых мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

1.15. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного организации на очередной финансовый год, руководителю организации могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

1) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными датами до одного должностного оклада;

2) в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) при стаже работы в образовательных организациях Чесменского муниципального района:

- 10 лет - 5000 рублей;
- от 10 до 20 лет - 7000 рублей;
- свыше 20 лет - 10000 рублей.

3) в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях Чесменского муниципального района:

- до 10 лет - 10000 рублей;
- от 10 до 20 лет - 20000 рублей;
- свыше 20 лет – 25000 рублей.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Чесменского муниципального района, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

- в иных случаях, определяемых Управлением образования.

1.16. Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности устанавливается начальником Управления образования.

Размер выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности соответствующих организаций, не может превышать 20 тысяч рублей в месяц.

Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

1.17. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и работников организации устанавливается в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень заработной платы руководителя организации устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

1.18. Руководителю образовательной организации может оказываться материальная помощь, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение и т.д.).
- в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально)
- оказание материальной помощи в связи со смертью близкого родственника (родителей, мужа, жены, детей) (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательной организации ее размере принимает начальник Управления образования, согласно Порядку и условиям оказания материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента.

2. Порядок изменения и снятия выплат стимулирующего характера

2.1. В случае установления фактов нарушения образовательной организацией требований законодательства, нормативных и правовых документов выплата руководителю образовательной организации ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы может быть уменьшена, либо отменена.

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы руководителям образовательных организации уменьшается или не выплачивается полностью в случае:

- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности организации;
- несвоевременного предоставления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
- выявления фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) руководителя организации;
- приостановления деятельности организации по вине руководителя.