

2/0

АДМИНИСТРАЦИЯ ЗДВИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.03.2014 № 70-па

Об утверждении Положения о материальном
стимулировании руководителей муниципальных
образовательных учреждений Здвинского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Здвинского района от 14.03.2014 № 68-па «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Здвинского района», постановлением администрации Здвинского района от 14.03.2014 № 69-па «О порядке оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Здвинского района», Муниципальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования администрации Здвинского района Новосибирской области, на 2014-2016 годы, зарегистрированным в управлении экономического развития, труда, промышленности, торговли и транспорта администрации Здвинского района 03.03.2014 года № 1-14 и в целях поощрения качественной и эффективной работы руководителей муниципальных образовательных учреждений Здвинского района, **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Здвинского района.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Здвинского района от 28.01.2011 N 31-па «Об утверждении положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Здвинского района».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования в газете «Информационный вестник Здвинского района».

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника управления образования администрации Здвинского района Данилко Е.Ю.

Глава Здвинского района

Данилко Е.Ю.
21-345



М.И.Колотов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Здвинского района
от 14.03.2014 № 70-па

П О Л О Ж Е Н И Е
о материальном стимулировании руководителей
муниципальных образовательных учреждений
Здвинского района
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Порядком оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Здвинского района, утвержденным постановлением администрации Здвинского района от 14.03.2014 № 69-па «О порядке оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Здвинского района», Муниципальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным управлению образования администрации Здвинского района Новосибирской области, на 2014-2016 годы, зарегистрированным в управлении экономического развития, труда, промышленности, торговли и транспорта администрации Здвинского района 03.03.2014 года № 1-14 в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных учреждений Здвинского района (далее – руководители образовательных учреждений) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Материальное стимулирование руководителя образовательного учреждения производится из средств фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения Здвинского района (далее – образовательное учреждение), направляемых на стимулирование, и устанавливается учредителем в процентном отношении от фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

2. Система стимулирующих выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премии, надбавки за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей руководителя, определенных показателей работы;

- персональные надбавки, увязывающие систему оплаты труда с личными деловыми качествами руководителя, уровнем его профессионального мастерства, отношением к работе;
- единовременные премии, выплаты на время выполнения определенной работы, увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.

2.2. Лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования (почетные звания, нагрудные знаки) может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере до 20 процентов включительно от должностного оклада.

2.3. Лицам, награжденным Почетной грамотой отраслевого министерства Российской Федерации может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере 15 процентов от должностного оклада.

3. Условия стимулирования

3.1 Перечень и размеры стимулирующих выплат:

Основные качественные показатели деятельности образовательных учреждений, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения:

№ п/п	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, (% от должностного оклада) в зависимости от типа образовательного учреждения		
				Общеобразовательное		УДО, прочие
				СОШ, ООШ	ДОУ	
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	отсутствие	до 40	до 40	до 40
2.	Эффективность организации образовательного и воспитательного	динамика учебных результатов обучающихся (результатов ГИА, сводных	результаты ОГЭ не ниже среднего по кластеру учреждений	до 20	-	-
			Результаты ЕГЭ по комплексу показателей, в т.ч. отношение среднего	до 50	-	-

ого процессов	данных успеваемости и качества знаний учащихся разных уровней образования)	балла ЕГЭ (в расчёте на один предмет) у 10% процентов с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчёте на один предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ не ниже среднего по району, области,			
	результаты аккредитационных процедур	отсутствие предписаний, высокая результативность диагностических работ	до 15	-	-
	результаты независимых внешних оценочных или мониторинговых процедур	высокая результативность (выше среднего по кластеру); вхождение в топ – лучших по кластеру	до 15	до 15	до 15
	динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внутренних, внешних мероприятиях, конференциях, форумах и т. п.)	наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций и пр.: международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня, муниципального уровня; регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников; заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников	Не более 50%:	Не более 50%:	Не более 80%:
			10	10	17
			7	7	13
			5	5	9
3			3	3	
реализация социокультурных проектов	наличие реализуемых социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и др.): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня, муниципального уровня; уровня учреждения	7 6 5 4 3	24 19 14 9 4	11 10 9 8 7	
организация ЛТО школьников	победа в номинации в муниципальном конкурсе на лучшую организацию ЛТО школьников	до 10	-	до 20	

		социализация детей и подростков (по комплексу показателей): - доля правонарушений и преступлений, ООД, совершённых обучающимися; - доля несовершеннолетних, состоящих на учёте в инспекции по делам несовершеннолетних	отсутствие или устойчивая отрицательная динамика (снижение), отсутствие или устойчивая отрицательная динамика (снижение)	до 15	-	-
		сохранность контингента	от 99 до 100	-	-	45
			от 95 до 98	-	-	40
			от 90 до 94	-	-	35
			соответствие проектной наполняемости	-	30	
		соответствие тематики реализуемых программ дополнительного образования запросам заказчиков и потребителей	соответствует	до 10	до 70	до 45
		снижение заболеваемости	динамика пропущенных дней по болезни (на одного ребенка) за год	-	10	-
		создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	наличие обучающихся, реализующих индивидуальные образовательные маршруты	до 25	-	-
3.	Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса	укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую требованиям квалификационного справочника квалификацию	100%	10	10	10

		положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	доля молодых (до 30 лет) педагогических работников учреждения (устанавливается индивидуально)	9	9	9
		обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения	100%	10	10	10
		проведение аттестации работников образования	100% аттестация педагогических работников, подлежащих аттестации в соответствии с действующим порядком ; доля аттестованных на высшую квалификационную категорию не ниже среднеобластного значения	10 20	10 20	10 20
		участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства	наличие руководящих и педагогических работников, участвующих в работе: - федеральных, региональных экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, - конкурсах профессионального мастерства, - профессиональных и социальнозначимых конкурсах, соревнованиях	до 20	до 20	до 20
	до10			до10	до10	
	до10			до10	до10	
3.	Создание комфортных условий для участников образовател	обеспечение психологического комфорта и безопасных условий	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	6	6	6

БНЫХ отношений	профессионально й деятельности педагогических кадров	охват специальной оценкой условий труда: 100%-50% менее 50%	6 0	6 0	6 0
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	6	6	6
	рост средней зарботной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующи м годом без учёта повышения размера зарботной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	есть	6	6	6
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	да	6	6	6
	организация и проведение текущего и капитального ремонта зданий в учреждении, подготовка учреждений к новому учебному году	своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждений; своевременное проведение конкурсных процедур (без предписаний федеральной антимонопольной службы); своевременная подготовка проектно- сметной документации;	до 30	до 30	до 30

			обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками (при отсутствии замечаний)			
		организация функционирования интернатов при школах	отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб потребителей	10	-	-
		организация функционирования структурных подразделений: - ГДО, - классы (здания) в других населенных пунктах (в зависимости от количества обучающихся);	отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб потребителей	за каждую группу 5 (при расположении в другом здании увеличивается на 5%); 2-20	-	-
		организация обучения и работы с приходящими детьми (временно помещенными в центры реабилитации)	Обеспечение условий, соответствующих предъявляемым требованиям, отсутствие объективных жалоб потребителей	8	-	-
		Организация подвоза обучающихся к месту обучения	Обеспечение условий, соответствующих предъявляемым требованиям, отсутствие объективных жалоб потребителей	3-8	-	-
4.	Эффективность ведения административной, финансово-	исполнение бюджета; своевременность предоставления документации;	100% предоставление в установленные сроки, достоверность,	до 20	до 20	до 20

	хозяйственной деятельности		качественная подготовка, культура предоставления информации, отчётов, пакетов документов при оформлении получения учредительных, нормативных правовых документов учреждения в различные органы власти, организации, учреждения, при проведении камеральных и других проверок			
		отсутствие предписаний надзорных органов	отсутствие			
5.	Повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением	функционирование системы государственно - общественного управления	Наличие в учреждении:			
документации органов государственного управления: протоколов заседаний, планов работы, отчётов и др.			до 5	до 5	до 5	
Участие учреждения в процедурах независимой оценки качества образования.			5	5	5	
реализованных учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием органов государственно-общественного управления (по развитию материально-технической базы, стимулированию персонала и т. д.)			8	8	8	
			ИТОГО:	до 360	до 360	до 360

Используемые в тексте сокращения:

ГИА – государственная итоговая аттестация;

ДОУ – дошкольное образовательное учреждение;

ЕГЭ – единый государственный экзамен;

ЛТО – летний труд и отдых;

ОГЭ – основной государственный экзамен;

ООД – общественно опасное деяние;

ООШ – основная общеобразовательная школа;

СОШ – средняя общеобразовательная школа;

УДО – учреждение дополнительного образования.

3.2. Индикаторы достижения качественных показателей деятельности, а также порядок оценки деятельности руководителей образовательных учреждений утверждаются администрацией Здвинского района.

3.3. Уменьшение общего размера стимулирующих выплат производится при отрицательных значениях индикаторов достижения качественных показателей «Эффективность ведения административной, финансово-хозяйственной деятельности», «Социализация» в соответствии с оценкой деятельности образовательного учреждения.

3.4. Показатели и индикаторы качества выполнения обязанностей заместителей руководителей образовательных учреждений, а также порядок назначения стимулирующих выплат, устанавливается локальными актами образовательных учреждений.

3.5. Порядок, условия и размеры выплат руководителю образовательного учреждения дополнительных денежных сумм (материальная помощь к отпуску, надбавка за выслугу лет, надбавка за наличие высшей категории по должности «учитель» и других) в случае если они предусмотрены в локальном акте образовательного учреждения для всех работников в каждом конкретном случае определяется решением должностного лица, уполномоченного заключать трудовые договоры с руководителем и предусматривается в трудовом договоре.

3.6. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

4. Порядок стимулирования

4.1. Установление размера стимулирующих выплат может производиться ежеквартально или два раза в год – на начало нового учебного и нового финансового года.

4.2. Управление образования администрации Здвинского района представляет Главе Здвинского района и в Муниципальный административно-общественный совет по развитию образования Здвинского района (далее – Совет) аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющиеся основанием для премирования их руководителей.

4.3. Глава Здвинского района может вынести на рассмотрение Совета вопрос о стимулирующих выплатах руководителям.

4.3. 1. Руководители образовательных учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета и давать необходимые пояснения.

4.3.2. Совет принимает решение о рекомендации установления стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета.

4.3.3. Решение Совета оформляется протоколом. Протокол направляется для рассмотрения и утверждения Главе Здвинского района.

4.4. Размеры и характер выплат определяются и оформляются распоряжением администрации Здвинского района.

4.5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителей руководителя образовательного учреждения не должен превышать 80% выплат стимулирующего характера, установленных руководителю соответствующего учреждения.

4.6. Решение об основании для стимулирования руководителя производится по представлению учреждением информации в управление образования администрации Здвинского района о выполнении качественных показателей деятельности с учетом мнения органа общественного управления образовательного учреждения.

4.7. Индивидуальные надбавки руководителям образовательных учреждений, внесшим особый вклад в развитие отрасли образования, особенности деятельности образовательного учреждения, устанавливаются распоряжением администрации Здвинского района в соответствии с порядком, установленным нормативно-правовыми актами администрации Здвинского района.

5. Порядок отмены и уменьшения стимулирующих выплат

5.1. Размеры стимулирующих выплат могут быть изменены в зависимости от результатов работы по представлению начальника управления образования администрации Здвинского района.

5.2. Выплаты могут быть отменены или уменьшены в связи:
с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей;

с нарушением трудовой дисциплины, сроков и достоверности отчётности, подачи затребованной информации;

с изменением условий труда;

с нарушением законодательства;

с изменением фонда оплаты труда.

5.3. Уменьшение, отмена выплат производится на основании распоряжения администрации Здвинского района с указанием причин.