**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**ПРИКАЗ**

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 года № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Об утверждении положения**

**о порядке и условиях стимулирования**

**руководителей муниципальных бюджетных**

**образовательных учреждений, подведомственных**

**управлению образования администрации**

**города Евпатории Республики Крым**

В соответствии с постановлением администрации города Евпатории Республики Крыма от 23.09.2019 года № 1830-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым», -

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить положение о порядке и условиях стимулирования руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Евпатории Республики Крым. Прилагается.
2. Положение о порядке стимулирования руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений в новой редакции, утвержденное приказом управления образования администрации города Евпатории Республики Крым от 13.09.2017 № 01-04/212, признать утратившим силу.
3. Положение о порядке и условиях стимулирования руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Евпатории Республики Крым, подлежит применению с 01 октября 2019 года.
4. Заведующему сектором правовой и информационной работы управления образования ознакомить руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Евпатории Республики Крым с положением о порядке и условиях стимулирования руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Евпатории Республики Крым.
5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования Онищенко Н.Р.

**Начальник управления образования**

**администрации города Евпатории В.И. Жеребец**

Литвиненко О.В 32496

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: Председатель Евпаторийской городской организации профсоюзаработников народного образованияи науки Российской Федерации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Я. Кучерова | УТВЕРЖДЕНО:приказом управленияобразования администрации города Евпатории Республики Крым от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 года №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.И. Жеребец  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях стимулирования руководителей**

**муниципальных бюджетных образовательных учреждений,**

**подведомственных управлению образования**

**администрации города Евпатории Республики Крым**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящее Положение о порядке стимулирования руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственные управлению образования администрации города Евпатории Республики Крым (далее - Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 "Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым", постановления администрации города Евпатории Республики Крым «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Евпатории Республики Крым» от 23.09.2019 года №1830-п, в целях повышения качества и результата трудовой деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования (далее – руководитель).

1.2. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управления образования администрации города Евпатории Республики Крым (далее - учреждение), повышения результативности своей профессиональной деятельности, развития творческой активности и инициативы, добросовестного исполнения должностных обязанностей и поощрения их за выполненную надлежащим образом работу.

1.3. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера руководителям.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителей формируется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательному учреждению из бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

* 1. Дополнительные стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.
	2. Стимулирование труда руководителей производится только по основной должности.
1. **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за стаж непрерывной работы;
* премиальные выплаты по итогам работы.

**2.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

* надбавка за интенсивность труда;
* премия за высокие результаты работы;
* премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

**Надбавка за интенсивность труда.**

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются приказом начальника управления образования в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

Надбавка за интенсивность трудаустанавливается с учетом таких критериев:

* количество обучающихся в образовательных учреждениях;
* превышение плановой наполняемости (по количеству обучающихся) в образовательных учреждениях;
* наличие классов/групп с организацией инклюзивного образования и классов/групп для детей требующих коррекции умственного и(или) физического развития, наличие групп для детей дошкольного возраста;
* наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым. При наличии у работника нескольких наград начисление производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение (приложение 1).

Конкретный размер надбавки за интенсивность определяется в процентном отношении от должностного оклада и не может превышать 30 %.

Надбавка устанавливается 2 раза в календарный год: с 01 января и 01 сентября текущего года.

Установленный размер выплат за интенсивность руководителю уменьшается в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде замечания (на 50 %) или отменен в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде выговора. Последующее установление надбавки за интенсивность осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания.

Надбавка не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;

- отпусков без сохранения заработной платы;

- очередных и учебных отпусков;

- нахождения на курсах повышения квалификации.

**Премия за высокие результаты работы.**

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются приказом начальника управления образования в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

При установлении премии учитывается:

* стабильно высокие показатели результативности работы учреждения;
* применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
* высокий уровень подготовки, проведения, участия в массовых мероприятиях (всероссийского, регионального и муниципального уровней);
* результативность социального партнерства.

 Премия за высокие результаты работы выплачивается руководителям единовременно.

 Конкретный размер премии за высокие результаты работы определяется в абсолютном размере и максимальным размером не ограничивается.

 Ходатайство на выплату премии руководителю подают в комиссию ежемесячно до 15 числа следующие лица: члены комиссии, первичные профсоюзные организации образовательных учреждений, начальник управления образования.

**Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.**

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются приказом начальника управления образования в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

Премия выплачивается за:

- выполнение задач и функций по реализации приоритетных направлений государственной политики, участие в разработке проектов нормативно-правовых актов, проведении экспертизы таких актов;

- выполнение работы, требующей от работника особой организационно-исполнительной компетентности и ответственности, результатом которой является повышение эффективности управления.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителям единовременно с целью поощрения руководителей за оперативность и качественный результат труда.

 Размер премии устанавливается в абсолютном размере и максимальным размером не ограничивается.

 Ходатайство на выплату премии руководителю подают в комиссию ежемесячно до 15 числа следующие лица: члены комиссии, первичные профсоюзные организации образовательных учреждений, начальник управления образования.

**2.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:**

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

- надбавка за наличие квалификационной категории.

Премия за качественное выполнение муниципального задания (в пределах допустимого отклонения) устанавливается руководителям в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Для вновь назначенных руководителей премия за качественное выполнение муниципального задания устанавливается не ранее, чем через 3 месяца со дня назначения.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими качество муниципальной услуги (приложение 2).

Критерии представляются в процентах от должностного оклада для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Премия выплачивается ежемесячно по результатам заседания комиссии, которая проводится ежеквартально.

Выплата премии осуществляется на основании приказа начальника управления.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени, а именно:

- временной нетрудоспособности;

- отпусков без сохранения заработной платы;

- очередных и учебных отпусков;

- нахождения на курсах повышения квалификации.

Установление премии за выполнение муниципального задания осуществляется в следующем порядке:

- до 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, руководители представляют в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия) отчет о выполнении показателей согласно приложению к положению;

- до 20-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, комиссия подводит итоги по качественным и количественным показателям в работе руководителя с учетом личного вклада в развитие и совершенствование работы учреждения и предоставляет протокол заседания комиссии начальнику управления;

- до 23-го числа месяца, следующего за отчетным периодом (месяц, год), на основании протокола заседания комиссии начальником управления принимается решение о конкретном размере выплаты премии за выполнение муниципального задания руководителю.

**Надбавка за наличие квалификационной категории.**

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается по педагогической деятельности.

Размер надбавки за квалификационную категорию руководителям составляет:

- высшая категория – 2000 руб.;

- первая категория – 1250 руб..

 Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается руководителям при наличии документа, подтверждающего присвоение руководителю соответствующей квалификационной категории по занимаемой должности.

 Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на основании приказа начальника управления образования.

**2.2.3. Выплата за стаж непрерывной работы:**

Установление надбавки за стаж непрерывной работы или изменение ее размера руководителю проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Надбавка руководителям за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от должностного оклада по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в образовательное учреждение в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

 Основным документом для определения стажа работы руководителя является трудовая книжка работника.

 Стаж работы руководителя должен быть подтвержден записями в трудовой книжке (форма Т-2); может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

 Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается на основании приказа начальника управления образования.

**2.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:**

К премиальным выплатам по итогам работы относятся следующие виды премий:

- премия по итогам работы за год;

- премия к государственным и профессиональным праздникам.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения руководителей за общие результаты труда с учетом стабильно высоких результатов работы без нарушений, выявленных контролирующими органами. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При увольнении руководителя по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени.

 Премия по итогам работы устанавливается руководителям в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается руководителям на основании приказа начальника управления образования. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальным размером не ограничивается.

**3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия).

3.2. Возглавляет комиссию заместитель начальника управления.

3.3. Состав комиссии, регламент её работы утверждается приказом управления образования.

3.4. В состав комиссии могут входить заведующие структурных подразделений, главные специалисты управления и работники казенных учреждений, представители профсоюзной организации работников народного образования и науки.

3.5. Размер стимулирующих выплат руководителям устанавливается по решению комиссии.

3.6. Для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ комиссия рассматривает материалы, представленные руководителями (оценочный лист - отчет) и принимает решение путем голосования.

3.7. На основании проведенной оценки результативности деятельности руководителя образовательной организации, производится подсчет процентов по всем показателям, итог заносится в протокол.

3.8. Решение комиссии оформляется протоколом и согласуется с председателем городской профсоюзной организации работников народного образования и науки.

3.9. На основании утвержденного протокола начальник управления образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

3.10. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

1. **Заключительные положения.**
	1. Все вопросы, нерегулируемые настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.
	2. Настоящее Положение, изменения, дополнения к нему обсуждаются на заседании комиссии, утверждаются и вводятся в действие приказом начальника управления.

 Приложение 1

**Надбавка за интенсивность труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель**  | **Критерии** | **%** **от оклада** |
| **МБДОУ** | **МБОУ** | **МБОУ ДОД** |
| 1 | Количество обучающихся в образовательных учреждениях | до 100 чел.101 – 200 чел.201 – 300 чел.301 – 400 чел. | до 400 чел.401 – 700 чел.701 – 1000 чел.свыше 1000 чел. | до 500 чел.501 – 700 чел.701 – 1000 чел.свыше 1000 чел. | 46810**max 10** |
| 2 | Превышение плановой наполняемости (по количеству обучающихся) в образовательных учреждениях | за каждые 10 чел. **max 7** | за каждые 60 чел. **max 7** | --- |  |
| 3 | Наличие классов/групп с организацией инклюзивного образования и классов/групп для детей требующих коррекции умственного и (или) физического развития, наличие групп для детей дошкольного возраста | Наличие коррекционных групп- за каждую группуК-во воспитанников, обучающихся по адаптированным программам (инклюзия)- за каждого воспитанника**max 8** | 11 | Наличие коррекционных классов- за 1-2 класса, - за каждые следующие два классаК-во обучающихся, по адаптированным программам (инклюзия)- за 2-х учащихсяНаличие групп для детей дошкольного возраста- за 2-е группы Наличие коррекционных групп- за каждую группу**max 8** | 1+1111 | 1 - 1 группа2 - 2 группы3 - более 2-х групп**max 3** |  |
| 4 | Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым; | **5%** |

 Приложение 2

**Премия за образцовое выполнение муниципального задания**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель**  | **Критерии** | **%** **от оклада** |
| **МБДОУ** | **МБОУ** | **МБОУ ДОД** |
| 1 | Полнота реализации основных образовательных программ | - сохранение контингента обучающихся- посещаемость- заболеваемость воспитанников | - успеваемость 100%;- качество обучения – 40% и выше;- доля учащихся, усвоивших учебные программы на отлично – 8% и выше - учет результатов ГИА и ВПР За I квартал, I полугодие, год учитывается результативность обучения, а за 9 месяцев – результаты ГИА.  | - сохранение контингента- посещаемость- участие в конкурсных программах муниципального, Республиканского, Всероссийского, Международного уровней | до 5%5 – без замечаний4 – отклонения в каждом показателе до 3 %3 – отклонение до 5%2- отклонение свыше 5% Дополнительно снимаются1 – не сдали ГИА 1-2 чел.2 – не сдали ГИА 3-5 чел.3 – не сдали ГИА более 5 чел |
| 2. | Отсутствие предписаний надзорных органов: управления по надзору и контролю за соблюдением законодательства в сфере образования, Роспотребнадзора, прокуратуры, полиции (в т.ч. правонарушения, травматизм учащихся) и пр.  | 5– без замечаний4 – 1 предписание 3 – 2 предписание 2 – 1-2 замечания1 – 3-4 замечаний0 – более 2-х предписаний (4-х замечаний) | до 5 % |
| 3. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг | Отсутствие подтвердившихся жалоб граждан по организации учебно-воспитательного процесса (обращения) и выполнение указанного качественного показателя5 – без замечаний 4 – устные обращения (отклонение до 5%)Снимается2 – 1 жалоба3– 2 жалобы | до 5 %  |
| 4. | Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения | 5 – охват более 70% обучающихся4 – охват более 50- 70% обучающихся3 – охват 30-50 % обучающихся2– охват 20-30 % обучающихся1 – охват 5-20 % обучающихся0 – охват обучающихся менее 5 % | 5 – охват более 60% обучающихся4 – охват 40- 60% обучающихся3 – охват 20-40 % обучающихся2– охват 10-20 % обучающихся1 – охват 5-10 % обучающихся0 – охват обучающихся менее 5 % | - участие в конкурсных программах муниципального, Республиканского, Всероссийского, Международного уровней5 – 100 %4 – 80 – 99 %3 – 60 – 79 %2 – 30 – 59 %1 – 10 – 29 %0 – менее 10 %  | до 5 % |