



**ПРИКАЗ
НАЧАЛЬНИКА
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЩЕРБИНОВСКИЙ РАЙОН**

от 13.03.2015

№ 125

ст-ца Старощербиновская

**О внесении изменения в приказ начальника
управления образования администрации
муниципального образования Щербиновский район
от 28 декабря 2012 года № 736 «Об утверждении Положения
о порядке выплат стимулирующего характера
и премировании руководителей муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений
муниципального образования Щербиновский район»**

В целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений в повышении эффективности и результативности труда, п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в приказ начальника управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район от 28 декабря 2012 года № 736 «Об утверждении Положения о порядке выплат стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Щербиновский район» следующее изменение, изложив приложение в новой редакции (прилагается).
2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего приказа, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования Щербиновский район на соответствующий год.
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.
4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Щербиновский район

Л.И. Городецкая

114

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу начальника
управления образования
администрации муниципального
образования Щербиновский район
от 13.03.2015 № 125

«ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
приказом начальника управления
образования администрации
муниципального образования
Щербиновский район
от 28 декабря 2012 года № 736
(в редакции приказа управления
образования администрации
муниципального образования
Щербиновский район
от 13.03.2015 № 125)

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплат стимулирующего характера
и премировании руководителей муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений
муниципального образования Щербиновский район

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке выплат стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Щербиновский район (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Щербиновский район (далее – учреждения) в повышении эффективности и результативности труда, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Настоящее Положение включает в себя:

- 1) порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений;
- 2) порядок и условия премирования руководителей учреждений.

Стимулирование руководителей учреждений осуществляется за счет бюджетных ассигнований, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на фонд оплаты труда.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений

Руководителям учреждений предусматривается установление повышающих коэффициентов к должностному окладу:

- 1) повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание.
- 3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Решение о введении соответствующих норм принимается управлением образования администрации муниципального образования Щербиновский район (далее – управление образования) с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководителей учреждений к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

- Размеры повышающего коэффициента составляют:
- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
 - 0,10 – при наличии первой квалификационной категории;
 - 0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание устанавливается руководителям учреждений, которым присвоено почетное звание, при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- Размер повышающего коэффициента составляет:
- 0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен руководителям учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных за-

дач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается управлением образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Руководителям учреждений предусматривается установление стимулирующей надбавки к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений устанавливается:

- 1) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- 2) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- 3) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- 4) за сложность и напряженность выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки может составлять до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

- Размеры (в процентах от оклада):
- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

Установление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется по решению управления образования в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

3. Порядок и условия премирования руководителей учреждений

В целях поощрения руководителей учреждений за выполненную работу предусмотрены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- по итогам оценки деятельности учреждений (за квартал, год);
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование руководителей учреждений осуществляется по решению управления образования в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в пла-

не финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения руководителей за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия по итогам оценки деятельности учреждений (за квартал, год) выплачивается руководителям учреждений на основании приказа управления образования.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается руководителям учреждений одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

1) выплата за высокие показатели результативности;

2) выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

3) выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

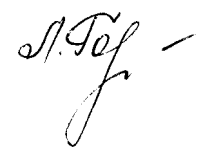
4) выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к руководителям учреждений, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

В пределах фонда оплаты труда утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год руководителю учреждения может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает управление образования на основании письменного заявления руководителя учреждения.»

Начальник управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район



Л.И. Городецкая