

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
администрация муниципального образования Динской район  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
П Р И К А З

от «16» мая 2017г.

ст. Динская

№ 266

**О внесении изменений в приказ управления образования от 22.01.2009 № 01-07/24 «Об утверждении положения о применении компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных учреждений отрасли «Образование» Динского района**

В целях организации эффективной работы учреждений. Подведомственных управлению образования, соответствии с постановлением главы муниципального образования Динской район от 28.11.2008 года №2446 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Динской район», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» Динского района, приказываю:

1. Внести изменения приказ управления образования от 22.01.2009 № 01-07/24 «Об утверждении положения о применении компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных учреждений отрасли «Образование» Динского района», изложив приложение к приказу в новой редакции (прилагается).
2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования



М.А. Ежкова

Приложение к приказу управления  
образования от 16.05.17 № 266

**Положение**  
**о применении компенсационных, стимулирующих и иных выплат**  
**руководителям муниципальных учреждений отрасли «Образование»**  
**Динского района**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления главы муниципального образования Динской район от 28.11.2008 года №2446 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Динской район» ( в редакции последующих изменений).

1.2. Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается приказом начальника управления образования на основании средней заработной платы основного персонала учреждения и применения коэффициента исходя из группы оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений:

Группа оплаты труда	коэффициент
I	2
II	1,8
III	1,7
IV	1,5

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются приказом начальника управления образования.

Повышающий коэффициент может быть установлен руководителям иных учреждений отрасли «Образование» за особые условия работы (разъездной характер и др.).

**II. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для**  
**определения размера должностного оклада руководителя**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**

2.1. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

2.2. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс.

2.3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс, являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создано учреждение.

Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда, отражает перечень должностей, относящихся к педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс.

2.4. Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

2.5. Штатная численность работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей.

Количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), Обучение детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому согласно письму Министерства образования и науки РФ от 11 марта 2016 г. N ВК-452/07 "О введении ФГОС ОВЗ"

### **III. Общий порядок формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений**

3.1. Настоящий порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы

при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3.2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного управлением образования администрации муниципального образования Динской район.

3.3. Управление образования администрации муниципального образования Динской район (далее – Управление) вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТцст = ФОТо \times ц$ , где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТо.

Размер централизуемой доли ФОТцст – до 3%.

Размер централизованного фонда стимулирования руководителей, порядок его формирования и использования устанавливается приказом Управления.

3.5. Управление определяет порядок расходования средств, предусмотренных учреждению для централизованного стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений.

3.6. В случае отсутствия решения Управления о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований, соответствующие средства могут быть направлены на увеличение стимулирующих выплат работникам данного учреждения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

3.8 Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются приказом Управления по следующим критериям:

3.8.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении – до 50%:

общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ, ОГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, ОГЭ);

высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение инновационных проектов, участие в инновационных конкурсах, открытие инновационных площадок на базе ОУ, изучение и внедрение передовых технологических технологий, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.

3.8.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса – до 50%:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта

эстетическое , оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;

3.8.3. Кадровые ресурсы учреждения – до 50%:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

стабильность педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов.

3.8.4. Социальные критерии – до 50%:

отсутствие незаконных отчислений и исключений из учреждения в 1 - 11 классах;

организация различных форм внеклассной и внешкольной работы; снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость учащихся во внеурочное время;

3.8.5. Эффективность управленческой деятельности – до 50%:

обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

отсутствие нарушений, связанных с обеспечением финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

призовые места в смотрах (конкурсах) федерального, регионального и муниципального уровней;

эффективный контроль за организацией инновационной работы в ОУ;

обеспечение эффективного социального партнерства.

3.8.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении – до 50%:

оснащение классов мебелью, регулируемой по росту;

организация обеспечения учащихся горячим питанием на уровне не ниже среднекраевого показателя ;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

создание условий для организации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

3.8.7. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой местного самоуправления муниципального образования Динской район;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- присвоении почетного звания «Почетный педагог Динского района»;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой ( благодарностью) Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, главы муниципального образования Динской район.

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

3.8.9. Распределение централизованных бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год,

за выполнение важных и особо важных заданий комиссией по премированию, образованной приказом управления образования администрации муниципального образования Динской район.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничиваются. Размер выплат премии руководителю учреждения рассчитывается в процентном отношении к должностному окладу либо в денежном выражении.

Управление представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Управление издает приказ о премировании.

3.8.10. Конкретные показатели, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждениями.

3.8.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности учреждения.

3.8.12. Решение Управления о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

#### **IV. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений отрасли «Образование» Динского района (за исключением общеобразовательных учреждений)**

4.1.В целях материального стимулирования руководителей образовательных учреждений для усиления заинтересованности при реализации поставленных перед учреждением задач, повышения качества и эффективности работы им устанавливаются стимулирующие выплаты.

Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения в пределах предусмотренных средств.

4.2. Установление доплат и надбавок осуществляется начальником управления образования администрации муниципального образования Динской район с учетом мнения выборного территориального профсоюзного органа.

4.3. Стимулирующие надбавки могут быть установлены сроком не более чем на один год.

4.4. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений определяется с учетом общей суммы фонда оплаты труда учреждения.

4.5. Размер стимулирующей надбавки руководителям учреждений устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более чем на один календарный год, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

4.6. Стимулирующая надбавка может быть установлена руководителю общеобразовательного учреждения за:

4.6.1 за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - до 5%;

от 6 лет до 10 лет - до 10 %;

от 10 лет – до 15%;

4.6.2 интенсивность работы руководителя, обеспечение эффективного социального партнерства – до 50%;

4.6.3 за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения учреждения – до 100%;

4.6.4 за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик форм, создание краевых экспериментальных площадок, высокие достижения в работе учреждения – до 100%;

4.6.5 за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения) до 50%;

4.6.6 за сложность и напряженность выполняемой работы – до 100%;

4.6.7 за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%.

#### **4.7. Единовременные премии и поощрения**

4.7.1. Премирование производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом и лично руководителя.

4.7.2. Премирование руководителей образовательных учреждений также может производиться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за особые достижения и заслуги в области образования, управленческой деятельности.

4.7.3. Руководителям, принятым на работу с установлением испытательного срока, выплаты стимулирующего характера на срок прохождения испытания не устанавливается.

4.7.4. Руководителям, принятым на работу в порядке перевода может быть установлены выплаты стимулирующего характера со дня принятия на работу.



4.7.5. Руководителям, принятым на работу по срочному трудовому договору выплаты стимулирующего характера устанавливаются на общих основаниях.

4.7.6. Премия не выплачивается за время нахождения руководителя образовательного в очередном или ином отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

4.7.7. Премирование не производится при наличии у руководителя образовательного учреждения дисциплинарного взыскания. Лишение премии производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или невыполнение должностных обязанностей. Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

Критерии премирования:

1. Внедрение здоровьесберегающих технологий - 30%
2. Инновационная работа - 30%
3. Сохранение и укрепление материально-технической базы - 30%
4. Организация мероприятий по обеспечению комплексной безопасности – 30%
5. Расширение сети платных образовательных услуг – до 30%
6. Исполнительская дисциплина - до 50%
7. Участие в районных, краевых мероприятиях - до 50%.
8. За подготовку ОУ к зиме, новому учебному году – до 50%.
9. За открытие новых мест, групп обучения в ОУ – до 50%.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой местного самоуправления муниципального образования Динской район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- присвоении почетного звания «Почетный педагог Динского района»;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой ( благодарностью) Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, главы муниципального образования Динской район.

Размер выплат премии руководителю учреждения рассчитывается в процентном отношении к должностному окладу либо в денежном выражении.

#### **V. Компенсационные выплаты**

5.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и распространяются на все учреждения отрасли «Образование» Динского района.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

5.3. Руководителям образовательных учреждений устанавливается компенсационная выплата:

- за работу в сельской местности – 25%.

#### **VI. Выплаты на оказание единовременной материальной помощи.**

6.1. Единовременная материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями.

6.2. Материальная помощь оказывается руководителю учреждения отрасли «Образование» и при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Выплаты, установленные для оказания материальной помощи, производятся единовременно.

6.4. Материальная помощь может быть оказана руководителю в следующих случаях:

- потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера (до 2-х должностных окладов);
- смерть близких родственников (до 2-х должностных окладов);
- с тяжёлой болезнью, лечение которой требует больших материальных затрат (до 2-х должностных окладов);
- при увольнении работника по достижении им пенсионного возраста.

6.5. Размеры выплат, установленные в пункте 6.4, могут уменьшаться и увеличиваться в зависимости от уменьшения или увеличения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Начальник управления образования



М.А.Ежкова