# kochkovo

# АДМИНИСТРАЦИЯ КОЧКОВСКОГО РАЙОНА

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 04.10.2023 № 540 -па

 **Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Кочковского района Новосибирской области**

 В целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных учреждений в повышении качества работы учреждений, повышения их ответственности за деятельность учреждений, руководствуясь Уставом Кочковского района Новосибирской области и на основании Районного отраслевого соглашения по учреждениям Кочковского района, находящимся в ведомственном подчинении управления образования и молодежной политики администрации Кочковского района Новосибирской области на 2023-2025 годы,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Кочковского района Новосибирской, согласно приложению.

2. Постановление администрации Кочковского района Новосибирской области от 24.08.2023 № 466 –па «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Кочковского района Новосибирской области» признать утратившим силу.

3.Управляющему делами администрации Кочковского района Новосибирской области Храпаль Н.Н. опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании органов местного самоуправления Кочковского района Новосибирской области «Вестник Кочковского района» и разместить на официальном сайте администрации Кочковского района Новосибирской области.

4. Отделу организационно-контрольной и кадровой работы внести изменения в трудовые договоры руководителей образовательных организаций Кочковского района Новосибирской области.

5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Кочковского района Новосибирской области Белоус М.В

И.о. Главы Кочковского района
Новосибирской области Ю.В. Чубаров

Юстус Н.Н., 22 -167

Приложение к постановлению администрации Кочковского района Новосибирской области

 от 04.10.2023 № 540 -па

**Положение**

**о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Кочковского района Новосибирской области**

1. **Общие положения**

 1.1.Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных учреждений в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

 Действие настоящего Положения не распространяется на работников Учреждений, на которых временно возлагаются обязанности руководителя Учреждения с установлением им соответствующей доплаты.

1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений производятся по итогам работы Учреждения в целях заинтересованности в повышении эффективности работы Учреждений с учетом личного вклада руководителя Учреждения при выполнении основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также качества выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, заключенным с руководителем Учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений производятся в виде премий отчетного финансового года в пределах годового стимулирующего фонда руководителя Учреждения

1.4. Размер стимулирующей выплаты руководителей Учреждений устанавливается на основе оценки достижения показателей эффективности деятельности Учреждений и работы их руководителей в соответствующем полугодии (далее - отчетный период), осуществляемой с начала отчетного финансового года.

1. **Стимулирующие выплаты**

 Видами материального стимулирования руководителей муниципальных образовательных учреждений являются:

* надбавка за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия;
* надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
* премии по итогам календарного периода;
* премии за выполнение важных и особо важных заданий;

иные выплаты стимулирующего характера

В случае, если объём стимулирующих выплат учреждения превышает лимит финансового обеспечения на эти цели, производится пропорционально уменьшение выплат стимулирующего характера в соответствии с поправочным коэффициентом.

 2.1. Надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливаются руководителю учреждения в размерах указанных в таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Виды почетных званий, знаков отличия  | Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы  |
| 1  | 2  | 3  |
| 1  | «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы,  | 25  |
| 2  | медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды; Знак отличия Министерства просвещения , «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д. Ушинского» | 20  |
| 3  | Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ  | 15  |
| 4  | Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации  | 10  |

2.2.Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю Учреждения определяются решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, на основании документов, полученных от руководителей образовательных учреждений о результатах деятельности учреждения.

 Качественные показатели эффективности деятельности 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** |
|  |  **общеобразовательные** |  **дошкольные** | **дополнительного образования** |
|  |
|  | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования  | отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб | отсутствие | 20 | 20 | 20 |
| 2. 2. | Эффективность организации образовательной деятельности | динамика учебных результатов обучающихся (результатов итоговой аттестации, сводных данных успеваемости и качества знаний учащихся разных ступеней образования) | результаты ГИА не ниже среднего по району | 20 | - | - |
| результаты ГИА не нижу уровня прошлого года | 40 | - | - |
| динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внутренних, внешних мероприятиях, конференциях, форумах и т. п.)Реализация социокультурных проектов | наличие победителей и лауреатов иных олимпиад, конкурсов, конференций и пр.: |  |  |  |
|  международного уровня; | 7 |  | 13 |
| всероссийского уровня; | 5 |  | 10 |
| регионального уровня,  | 4 |  | 7 |
| муниципального уровня (в соответствии с установленными показателями) | 2 |  | 4 |
| Наличие реализуемых социокультурных проектов: |  |  |  |
| международного уровня | 10 | 25 | 15 |
| всероссийского уровня (РДДМ, школьный театр, школьный спортивный клуб, Юнармия и др.) | 10 | 20 | 15 |
| регионального уровня (ЮИД и др.) | 9 | 15 | 12 |
| муниципального уровня (волонтерский отряд, трудовой отряд и др.) | 8 | 12 | 11 |
| качествопрофориентационной работы | наличие реализуемоймодели профориентационноговзаимодействия | 9 |  | 9 |
| правонарушения, совершённые обучающимися | отсутствие | 11 | - | - |
| сохранность контингента | От 99 до 100%От 95 до 98%От 90 до 94% | 171513 | 423734 | 423734 |
| создание условий дляреализации различныхмоделей внеурочнойзанятости, дополнительногообразования обучающихся,в том числе партнерствос учреждениямидополнительногообразования, культуры,спорта, молодежнойполитики, предприятий | Наличие договоров о сотрудничестве | 15 | 41 | 26 |
| создание условий дляиндивидуализацииобразования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов  | **Наличие:** | **17** | **22** | **17** |
| узких специалистов | 12 | 15 |  |
| адаптированные программы | 5 | 7 | 17 |
|  | наличие положительнойдинамики результатовмониторинга здоровьяобучающихся | наличие | 5 | 7 | 5 |
| 3 3. | Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса | создание условий для профессионального роста педагогических работников | удельный вес численностиштатных педагогическихработников, которымпри прохожденииаттестации присвоена I или высшая квалификационнаякатегория от общейчисленности штатных педагогическихработников, подлежащихаттестации, не менее 65 % | 10 | 14 | 10 |
| положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников | доля педагогических работников Учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности штатных педагогических работников не менее 23 % | 8 | 8 | 8 |
| обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с модернизации образования | 100% работников обеспечены своевременным ПК | 15 | 15 | 15 |
| участие работников ОУ в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства | наличие участия работников ОУ в работе федеральных, региональных экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства: | **19** | **19** | **19** |
| «**Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»** | 5 | 5 | 5 |
|  **Лучший педагогический работник НСО»** | 5 | 5 | 5 |
|  **«Лучшие учителя**» | 5 |  |  |
|  другие, утвержденные министерством образования НСО | 4 | 9 | 9 |
| 4. | Создание комфортных условий для участников образовательных отношений  | обеспечение психологического комфорта и безопасных условий для воспитанников, профессиональной деятельности педагогических кадров | отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний | 6 | 6 | 6 |
| отсутствиеобоснованных жалоб: | **22** | **22** | **22** |
| со стороны работниковУчреждения | 4 | 4 | 4 |
| родителей (законных представителей) обучающихся | 18 | 18 | 18 |
| повышение среднейзаработной платыработников учрежденияв отчётном годупо сравнениюс предшествующимгодом без учётаповышения размера заработной платыв соответствиис нормативнымиправовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области | есть | 10 | 10 | 10 |
| своевременная подготовка учреждения к новому учебному году | наличие | 15 | 15 | 15 |
| 5. | Повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением | функционирование системыгосударственно - общественного управления | Наличие в Учреждении:  |  |  |  |
| реализованных Учреждением эффективныхуправленческих решений, принятых с участием органов государственно-общественного управления (по развитию материально- технической базы, стимулированию персонала и т. д.) | 15 | 15 | 15 |
| положительная динамика результативности по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений | 30 | 30 | 30 |
|  |  |  | **ИТОГО:** | **До** **406** | **До** **406** | **До** **406** |

 Стимулирующие выплаты могут быть снижены за:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | показатели | Размер снижения (%) |
| 1. | Нарушение трудовой, исполнительской дисциплины | До 100% от установленных стимулирующих выплат |
| 2. | Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, нарушение норм и правил противопожарной безопасности, охраны труда в учреждении  | До 100% от установленных стимулирующих выплат |
| 3. | Не выполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей | До 100% от установленных стимулирующих выплат |
| 4. | Нарушение в финансово-хозяйственной деятельности | До 100% от установленных стимулирующих выплат |
| 5. | Наличие обоснованных обращений, жалоб граждан на работу образовательного учреждения | До 50% от установленных стимулирующих выплат |
| 6. | Непредоставление транспортных средств по требованию учредителя образовательного учреждения для направления делегаций от муниципального района на областные мероприятия  | До 20% от установленных стимулирующих выплат |
| 7 | Не выполнение плановых показателей | До 100% от установленных стимулирующих выплат |
| 8 | Нарушение сроков выполнения, низкое качество выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий администрации Кочковского района Новосибирской области и его структурных подразделений | До 50% от установленных стимулирующих выплат |
| 9 | Нарушения и недостатки, выявленные при контрольных проверках | До 50% от установленных стимулирующих выплат |
| 10 | Предоставление недостоверной, неполной, некачественной отчетности и информации | До 50% от установленных стимулирующих выплат |
| 11 | Наличие ошибок в информационных базах данных | До 50% от установленных стимулирующих выплат |
| 12 | Высокий уровень правонарушений среди обучающихся (воспитанников) | До 50% от установленных стимулирующих выплат |
| 13 | Низкие показатели эффективности деятельности образовательного учреждения | До 50% от установленных стимулирующих выплат |

 Понижение стимулирующих выплат руководителям осуществляется на основании распоряжения администрации Кочковского района Новосибирской области, с учетом решения Рабочей комиссии по контролю за оплатой труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Кочковского района Новосибирской области, после выявленных нарушений п. 4.1, установленных настоящим Положением, на срок от одного месяца до окончания действия установленных стимулирующих выплат.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю Учреждения в случаях:

* нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей

 эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

* необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
* наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения (в соответствии с пунктом 1.8. данного Тарифного соглашения);
* наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

При наличии указанных случаев, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

2.3. Премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий и иные выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю учреждения на основании ходатайства начальника управления образования и молодежной политике.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели |  | Размер выплаты(% от должностногооклада) |
| 1 | По итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год) в зависимости от результатов целевых показателей деятельности учреждения и личного вклада руководителя | (оценка учредителя) | До 400 % |
| 2 | Выполнение иных задач, заданий и внеплановых важных мероприятий по поручению вышестоящих органов | (оценка учредителя) | До 100 % |
| 3 | Качественную и своевременную подготовку учреждений к новому учебному году  | (оценка учредителя) | До 50% |
| 4 | Результативность конкурсов образовательных учреждений, руководителей(«Школа года», «Руководитель года» , КИПРО и др.) | (оценка учредителя) | До 50% |
| 5 | Высокий уровень организации и проведения летней оздоровительной компании несовершеннолетних | (оценка учредителя) | До 100% |
| 6 | Высокий уровень организации управления образовательным учреждением в определенный период | (оценка учредителя) | До 100% |
| 7 | К профессиональному празднику | (оценка учредителя) | До 200% |
| 8 | За профориентационную работу с выпускниками, поступившими по целевому набору на педагогические специальности | (оценка учредителя) | До 100% |

Единовременные премии выплачиваются на основании распоряжения администрации Кочковского района Новосибирской области, с учетом решения Рабочей комиссии по контролю за оплатой труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Кочковского района Новосибирской области.

**3. Порядок стимулирования руководителей**

**муниципальных образовательных учреждений**

 3.1.Управление образования и молодежной политики администрации Кочковского района Новосибирской области оформляет оценочные листы с качественными показателями работы руководителей образовательных учреждений с учетом мнения профсоюза работников образования Кочковского района Новосибирской области. Оценочные листы с качественными показателями работы руководителей образовательных учреждений представляются в Рабочую комиссию по контролю за оплатой труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Кочковского района Новосибирской области на рассмотрение.

 3.2.На основании решения Рабочей комиссии по контролю за оплатой труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений Кочковского района Новосибирской области готовится распоряжение главы Кочковского района Новосибирской области о соответствующих стимулирующих выплатах руководителям муниципальных образовательных учреждений.

 3.3.Порядок установления стимулирующих надбавок руководителям муниципальных образовательных учреждений:

 3.3.1.Размер стимулирующей надбавки руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливается в процентах к должностному окладу.

 3.3.2.Стимулирующие надбавки к должностному окладу руководителя устанавливаются не реже двух раз в год. При установлении стимулирующих надбавок к должностным окладам руководителей учреждений оценка их деятельности производится по показателям деятельности соответствующего учреждения за прошедший период.

 3.3.3.В случае если начисленный объем выплат стимулирующего характера в месяц в целом по учреждению превышает фонд оплаты труда учреждения за минусом его гарантированной части, производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера руководителю в соответствии с поправочным коэффициентом.

3.3.4.Стимулирующая выплата руководителю начисляется и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения и с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности.

 3.4.Установленная стимулирующая надбавка по результатам работы за предыдущий период выплачивается в течение следующего периода в виде равных по размеру выплат в каждом месяце.

 3.5.  .Стимулирующая надбавка вновь назначенным руководителям устанавливается распоряжением администрации Кочковского района Новосибирской области в следующем размере:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тип (вид) образовательного учреждения | Количество обучающихся, чел | Размер,% от должностного оклада |
| 1 | Учреждения общего образования (школы) | до 50от 50 до 100От 100 до 300От 300 и более | 406080100 |
| 2 | Дошкольные образовательные учреждения | до 40От 40 до 60От 60 до 100От 100 и более | 406080100 |
| 3 | Учреждения дополнительного образования | до 500 челот 500 до 1000от 1000 и более | 5075100 |

 3.6.Материальное стимулирование руководителей муниципальных образовательных учреждений производится из фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителей. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| IVгруппа | 3,5 |
| III группа | 4,0 |
| II группа | 4,5 |
| I группа | 5,0 |

**4. Заключительное положение**

 4. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется [**районный коэффициент**](http://80.253.4.49/document?id=7162690&sub=0) в размере 1,25 в соответствии с [**постановлением**](http://80.253.4.49/document?id=7015694&sub=0)администрации Новосибирской области от 20.11.1995 N 474 "О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области".

 Сумма средств, определенная из фонда оплаты труда на стимулирование руководителей муниципальных образовательных учреждений, неиспользованная в течение финансового года, направляется на стимулирование работников муниципального образовательного учреждения.