

**Управление образования
Администрации Касторенского района
Курской области**

Приказ

от 31 августа 2017 года

№ 1- 55

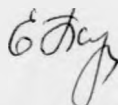
Об утверждении Положения об оценке эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Касторенского района Курской области, подведомственных управлению образования Администрации Касторенского района Курской области

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», решением Представительного Собрания Касторенского района Курской области от 28.12.2016г. № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений образования подведомственных управлению образования Администрации Касторенского района Курской области, по виду экономической деятельности «Образование» в новой редакции» (с изменениями)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оценке эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Касторенского района Курской области, подведомственных управлению образования Администрации касторенскогого района Курской области.
2. Мельниковой Ольге Владимировне, юристу Централизованной бухгалтерии учреждений образования Касторенского района Курской области, довести приказ до сведения руководителей образовательных учреждений.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на главного специалиста – эксперта управления образования Администрации Касторенского района Курской области Богословскую Ольгу Михайловну.

Начальник управления образования



Е.В. Барабанщикова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Касторенской
районной организации профсоюза
работников народного образования и науки

 О.М. Богословская
2017 г.

УТВЕЖДАЮ:

Начальник управления образования
Администрации Касторенского района
Курской области

Е.В. Барабанщикова
«31» августа 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Касторенского района Курской области, подведомственных управлению образования Администрации Касторенского района Курской области

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», решением Представительного Собрания Касторенского района Курской области от 28.12.2016г. № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений образования подведомственных управлению образования Администрации Касторенского района Курской области, по виду экономической деятельности «Образование» в новой редакции» и определяет порядок и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Касторенского района Курской области, подведомственных управлению образования Администрации Касторенского района Курской области (далее – руководитель учреждения), установления им выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи руководителям учреждений на основании оценки показателей эффективности и результативности деятельности руководителей.

Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей учреждений, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

Задачи оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем-динамике успешности, конкурентоспособности деятельности

руководителей учреждений на основе внешней экспертной оценки деятельности;

- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей учреждений согласно полученным данным;

- проведение системной самооценки руководителем учреждения собственных результатов профессиональной деятельности;

- повышение заинтересованности руководителей учреждений в качестве и результативности своей деятельности, стимулирование профессионального роста и повышения ответственности, развития инициативы и творческой активности, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрение их за выполненную надлежащим образом работу, а также с целью определения механизма распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие выплаты руководителям учреждений.

2. Виды выплат стимулирующего характера

Руководителям учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

ежемесячные надбавки к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе, за наличие почетных званий и ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации, ученую степень кандидата наук, доктора наук;

ежемесячные надбавки к должностному окладу за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Ежемесячные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений на основе оценки эффективности и результативности их деятельности устанавливаются приказом управления образования Администрации Касторенского района Курской области (далее – управление) на основании протоколов заседаний комиссии по определению величины стимулирующих надбавок к должностным окладам руководителей учреждений (состав комиссии утверждается приказом управления).

Ежемесячные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений устанавливаются на основе показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения после подведения итогов работы за определенный период (квартал, полугодие, год, месяц). Размер надбавок устанавливается по сумме показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере в пределах средств, утвержденных учреждению на оплату труда работников. Перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя указан в приложениях №№ 1-3 к настоящему Положению.

При установлении ежемесячных надбавок на календарный год, полугодие или квартал в случае существенных изменений показателей

эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, по представлению комиссии по определению величины выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, решением начальника управления размер ежемесячных выплат стимулирующего характера на основе оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения может быть изменен как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

Премии выплачиваются по итогам работы за период (квартал, полугодие, год или иной период) или при однократном достижении наивысших показателей по одному или нескольким критериям. Премииальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

Премия по итогам работы (квартал, полугодие, год или иной период) предусматривается с целью поощрения руководителей учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

Премирование осуществляется по результатам подведения итогов работы учреждения, на основании настоящего Положения по решению начальника управления.

Премия может быть установлена как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

Комиссия по определению величины выплат стимулирующего характера руководителям учреждений имеют право рассматривать вопрос о снижении выплат стимулирующего характера в следующих случаях:

- за непредставление отчетности и информации любого уровня;
- при наличии дисциплинарного взыскания;
- при наличии кредиторской задолженности в учреждении;
- при существенных нарушениях, выявленных в ходе ревизий и проверок учреждения;
- за несвоевременное выполнение предписаний Роспотребнадзора, прокуратуры, Госпотребнадзора и других контролирующих органов;
- при наличии обоснованных жалоб на руководителя или его подчиненных;
- при наличии роста правонарушений, преступлений, совершенных обучающимися, воспитанниками;
- за нарушение сроков и объемов проводимого в образовательном учреждении капитального ремонта;
- за нарушения, связанные с вопросами готовности учреждения к учебному году.

Стимулирующие выплаты (надбавки к должностному окладу и премии), предусмотренные настоящим Положением, включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях (для оплаты отпуска, назначения пенсий, пособий по временной нетрудоспособности и др.).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также

средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Критерии установления выплат стимулирующего характера

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается руководителям учреждений на основании показателей эффективности и результативности их деятельности:

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно приложению

№ 1 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений дополнительного образования устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Единовременная премия руководителю учреждения может быть установлена в следующих случаях:

выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, в том числе по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году; качественное выполнение работ; выполнение работ, определенных в рамках районных и региональных мероприятий);

выполнение заданий особой важности и срочности;

обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработках и реализации инновационных творческих проектов;

положительные результаты деятельности учреждения по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

4. Порядок и условия установления (назначения) выплат стимулирующего характера

Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется приказом начальника управления. Основанием для осуществления выплат

стимулирующего характера руководителям учреждений является приказ начальника управления.

Установление (назначение) выплат стимулирующего характера, указанных в разделе 2 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по установлению (назначению) руководителям учреждений выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом управления.

Работой Комиссии руководит председатель, назначаемый приказом управления. Председатель Комиссии обладает правом созыва Комиссии по мере необходимости. Секретарь Комиссии уведомляет членов Комиссии, не позднее, чем за 3 дня до дня заседания с указанием сроков и места его проведения.

Заседания Комиссии являются правомочными, если на заседании присутствовало более 50% состава Комиссии.

Члены Комиссии имеют право вносить на обсуждение деятельность любого руководителя подведомственного учреждения, вносить свои предложения по оценке его деятельности, выражать свое мнение, основываясь на фактах, запрашивать мнение профсоюзного органа, документы, подтверждающие достоверность информации, представленной в бланках критериев оценки качества выполняемых работ.

Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало в ходе открытого голосования более половины присутствующих членов Комиссии.

На заседаниях Комиссии секретарем ведутся протоколы, которые хранятся в управлении. Протокол оформляется непосредственно в день заседания Комиссии и подписывается председателем и секретарем Комиссии.

По результатам своей работы Комиссия в письменной форме в течение 5 дней со дня составления протокола обращается к руководителю управления с предложениями для принятия окончательного решения об установлении (назначении) выплат стимулирующего характера руководителям учреждений или об отказе в установлении (назначении) таких выплат.

Назначение единовременных премий руководителям учреждений осуществляется в следующем порядке:

- О назначении единовременных премий руководителям учреждений с ходатайством на имя начальника управления могут обратиться:
- специалисты управления образования Администрации Касторенского района Курской области;
 - заведующий РМК;
 - начальник – главный бухгалтер Централизованной бухгалтерии учреждений образования Касторенского района.

В ходатайстве о назначении единовременной премии руководителю учреждения указывается информация о работе руководителя учреждения, в которой должны быть отражены основания для назначения единовременной премии, размер единовременной премии в соответствии с требованиями, указанными в пункте 3.2 настоящего Положения.

Ходатайство направляется в Комиссию с предложениями по согласованию, изменению размера единовременной премии либо мотивированному отказу в установлении единовременной премии.

В случае отказа в назначении единовременной премии руководителю учреждения начальник управления направляет мотивированное решение об отказе в назначении единовременной премии в трехдневный срок со дня его принятия лицу, обратившемуся с ходатайством.

В назначении единовременной премии может быть отказано руководителю учреждения, имеющему дисциплинарное взыскание, а также в случае обнаружения Комиссией недостоверной информации в ходатайстве. Последующее установление (назначение) выплат стимулирующего характера осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока его действия.

5. Порядок оказания материальной помощи руководителям учреждений

5.1. Материальная помощь руководителям учреждений может производиться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников, в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание;
- заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение руководителя учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение);
- смерть близких родственников руководителя учреждения (родителей, супруга (супруги), детей);
- первое бракосочетание руководителя учреждения, рождение у него ребенка (детей);
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55 и 60 лет).

Размер материальной помощи не может превышать двух минимальных размеров оплаты труда, действующих на день назначения. Решение об оказании материальной помощи принимает начальник управления.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя учреждения на имя начальника управления, с приложением подтверждающих документов (в том числе о наличии и размере экономии фонда оплаты труда).

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ управления.