АДМИНИСТРАЦИЯ ХАРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.01.2021 № 13

Об утверждении положения

оплаты труда руководителей

организаций, осуществляющих

образовательную деятельность

В целях обеспечения оплаты труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (образовательных учреждений Харовского муниципального района) ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (образовательных учреждений Харовского муниципального района), разработанное в соответствии с решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 03 декабря 2008 года №99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета», постановлением главы Харовского муниципального района от 27 декабря 2013 года № 202 «О внесении изменений в постановление Главы Харовского муниципального района от 22 декабря 2008 года №521» и устанавливающее порядок и размер оплаты труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (образовательных учреждений Харовского муниципального района) согласно Приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, согласно Приложению 2 к настоящему постановлению.

3. Утвердить Положение о премировании руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, согласно Приложению 3 к настоящему постановлению.

4. Контроль исполнения постановления возложить на заместителя руководителя администрации района, начальника отдела по социальным вопросам и профилактике правонарушений А.Г.Шахова.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания, распространяется на правоотношения возникшие с 04.12.2020 и подлежит размещению на официальном сайте администрации Харовского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Руководитель администрации

Харовского муниципального

района О.В.Тихомиров

Приложение 1

к постановлению администрации

Харовского муниципального района

от 15.01.2021 № 13

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность ( образовательных учреждений Харовского муниципального района)**

Настоящее положение разработано в соответствии с решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 03 декабря 2008 года № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета», постановлением Главы Харовского муниципального района от 22 декабря 2008 года № 521 «Об оплате труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (образовательных учреждений Харовского муниципального района)» с последующими изменениями и устанавливает порядок и размеры оплаты труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (образовательных учреждений Харовского муниципального района) (далее - Организаций).

**2. Порядок и размеры оплаты труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность**

2.1. Заработная плата руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

2.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Организации:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
| Руководитель | 9 813,0 |

2.3. Должностной оклад руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Организации.

2.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2,2.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

Для руководителей, имеющих высшую или первую квалификационную категории, порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

2.5. Коэффициент уровня образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Величина коэффициента |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр» | 1,25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» | 1,20 |

2.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для руководителей (присвоенной до 1 января 2011 года):

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размеры коэффициентов |
| Высшая категория | 1,40 |
| Первая категория | 1,25 |

2.7. Коэффициент наполняемости Организации.

2.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

Кн = 0,5 x (1 + Ф / N), где:

Кн - коэффициент наполняемости Организации;

Ф - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

N = SUM Nki x pi , где:

Nki - норматив наполняемости i-го класса (группы);

pi - количество i-х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.7.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

2.7.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

2.7.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

2.8. Руководителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.8.1. Выплаты руководителям, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.8.1.1. Доплата руководителям занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата устанавливаются в размере 12 процентов должностного оклада по результатам аттестации рабочих мест (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=0510564ABBF50818E18F3FE04B5FA13FAD6E463D87766017AF5EC5D09A549A9BEB7111DD9D788Bx5DEH) Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

2.8.1.2. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Руководителям отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, созданных органами государственной власти области, органами местного самоуправления района для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

2.8.1.3. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается руководителям в размере 25 процентов должностного оклада.

2.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителям Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8.3.2. Доплата за руководство Организацией – областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, районным ресурсным центром, учебным центром прикладных квалификаций, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности.

Руководителю, указанных в настоящем пункте площадок и центров, доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

2.9. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

2.9.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

2.9.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю Организации устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплат в процентах  от должностного оклада |
| До 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 и более | 40 |

2.9.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

2.9.1.3. Если у руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

2.9.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

2.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в

пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителей Организаций, утвержденные учредителем Организации по согласованию с Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для руководителя Организации размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с актом учредителя Организации.

2.9.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

2.9.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителям Организации устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

2.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителей Организаций, утвержденные учредителем Организации по согласованию с Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для руководителя Организации размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с актом учредителя Организации.

2.9.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии муниципальной системы образования,

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Организации.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

2.10. Фонд оплаты труда для стимулирования руководителя без учета надбавки, установленной п. 2.9.1 настоящего Положения, устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Его доля составляет не более 5 % средств, направляемых образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

2.11. Руководителям Организаций за счет экономии по фонду оплаты труда по решению администрации Харовского муниципального района на основании письменного заявления руководителя может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

3. Порядок установления персонального коэффициента

3.1 Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем

Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

3.2. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

| **№  п/п** | **Объемные показатели** | **Условия расчета** | **Количество  баллов** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации | за каждого обучающегося (воспитанника) | до 0,3 |
| 2. | Количество дошкольных групп в общеобразовательной организации | за группу | до10 |
| 3. | Превышение плановой или проектной  наполняемости (по классам, группам  или по количеству обучающихся) в  образовательной организации | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | до15 |
| 4. | Количество работников в образовательной организации | - за каждого работника  - дополнительно за каждого работника, имеющего: высшую квалификационную  категорию | до1  до1 |
| 5. | Наличие групп продленного дня | за наличие групп | до 20 |
| 6. | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательной организации | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников,  4 и более групп с  круглосуточным пребыванием  воспитанников в учреждении, работающем в таком режиме | до 10  до 30 |
| 7. | Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек | до 20  до 30  до 50 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 9. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном  процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования) | за каждый вид | до 15 |
| 10. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 11. | Наличие: - автотранспортных средств;  - другой учебной техники | за каждую единицу  за каждую единицу | до 3, но не  более 20;  до 20 |
| 12. | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) | находящихся на балансе образовательного учреждения;  в других случаях | до 30  до 15 |
| 13. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0.5 га, а при орошаемом земледелии - 0.25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид | до 50 |
| 14. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | до 20 |
| 15. | Результаты подготовки учреждения к новому учебному году | Принято в срок без замечаний – 100 баллов  Принято в срок с замечаниями – 50 баллов  Принято в дополнительно установленные сроки – 0 баллов | до 100 |
| 16. | Наличие в общеобразовательной организации классов, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам | за каждого обучающегося  (воспитанника) | до1 |

Группы по оплате труда руководителей Организаций.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№  п/п** | **Тип (вид)   образовательного  учреждения** | **Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям** | | | | |
| **Высшая**  **группа** | **1  группа** | **2  группа** | **3  группа** | **4  группа** |
| 1. | Образовательные организации | свыше  600 | до 600 | до 500 | до 350 | до 200 |

3.3. Учредитель Организации ежегодно создает комиссию, на которой определяются объемные показатели деятельности Организаций, производится отнесение Организаций по группам оплаты труда руководителей, устанавливается персональный коэффициент для руководителей Организаций.

Решения комиссии оформляются протоколом, который утверждается руководителем администрации Харовского муниципального района.

На основании протокола издается приказ об установлении выплат и вносятся соответствующие изменения в трудовые договоры с руководителями Организаций.

3.4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год учредителем организации в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем Организации.

3.6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) Организаций определяется по списочному составу на начало учебного года.

3.7. За руководителями образовательных Организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение

к Положению

НАПОЛНЯЕМОСТЬ КЛАССОВ (ГРУПП) ОРГАНИЗАЦИЙ,

ПРИМЕНЯЕМАЯ ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА

НАПОЛНЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

|  |  |
| --- | --- |
| Виды образовательных организаций, классов (групп) | Наполняемость классов (групп), чел. |
| Общеобразовательные организации |  |
| общеобразовательные классы:  город  село | 25  14 |
| общеобразовательные организации, имеющие в своей структуре интернат | 20 |
| Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций | 12 |
| Организации дополнительного образования | 10 |
| Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях) | 5 - 12 |

Приложение 2

к постановлению администрации

Харовского муниципального района

от 15.01.2021 г.№ 13

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах стимулирующего характера руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность**

1. Настоящее положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – руководители Организаций), а также методики оценки качества деятельности руководителей организаций.
2. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, осуществляются из централизованного фонда оплаты труда, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
3. Распределение централизованного фонда оплаты труда руководителей организаций носит государственно-общественный характер.
4. Доля средств, направляемых образовательной организацией в централизованный фонд на стимулирующие выплаты, определяется Управлением образования Харовского муниципального района по согласованию с учредителем Организации.
5. По решению управления образования Харовского муниципального района, принятому по согласованию с учредителем Организации и с учётом мнения Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ**,** централизованный фонд оплаты труда может быть разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий 20 % централизованного фонда.
6. Стимулирующие надбавки руководителю организации устанавливаются за достигнутые результаты деятельности. Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организаций, утвержденные администрацией Харовского муниципального района.
7. Для поощрения руководителей образовательных учреждений управлением образования Харовского муниципального района по согласованию с учредителем Организации и с учётом мнения Харовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ могут быть назначены премии из премиального фонда.
8. Общая сумма надбавок и премий, выплачиваемых из централизованного стимулирующего фонда одному руководителю, максимальными размерами не ограничивается.
9. Надбавки стимулирующего характера начисляются руководителям организаций не чаще чем два раза в год: в январе и(или) июне за период деятельности соответственно с июля по декабрь и (или) с января по июнь.
10. Премии руководителям организаций могут начисляться из премиального фонда в течение месяца, квартала, года по основаниям, установленным Положением о премировании.
11. Размер стимулирующих надбавок руководителям организаций определяется распоряжением администрации Харовского муниципального района на основании протокола экспертной комиссии по согласованию с Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ в соответствии с пунктом 13 настоящего положения.
12. Установление выплат стимулирующего характера   
    руководителям организаций производится в соответствии с пунктом 14 настоящего положения.

13. Методика оценки качества профессиональной деятельности руководителя организации.

13.1. Надбавки стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются на основе показателей эффективности деятельности организаций, утвержденные постановлением администрации Харовского муниципального района.

13.2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

13.3. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется управлением образования Харовского муниципального района по согласованию с Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и с учетом мнения учредителя Организации.

13.4. Каждый балл должен содержать мотивированное обоснование или определять степень достижения данного показателя.

13.5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому руководителю образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

СНр = ,

где:

СНр - стимулирующая надбавка конкретному руководителю;

Фсн- фонд стимулирующих надбавок централизованного фонда оплаты труда;

СБв  - сумма баллов всех руководителей организаций, получающих стимулирующие надбавки из централизованного фонда;

СБр  - сумма баллов конкретного руководителя организации по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

14. Регламент установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

14.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат руководителям организаций, которые устанавливаются в форме надбавок и премий.

14.2. Для оценки профессиональной деятельности руководителей организаций ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 9 человек.

14.3. В состав экспертной комиссии входят представители администрации Харовского муниципального района, управления образования Харовского муниципального района, Харовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, совета директоров.

14.4. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается распоряжением Харовского муниципального района.

14.5. Заседания экспертной комиссии проводятся один или два раза в год.

14.6. Руководители образовательных учреждений по запросу направляют председателю экспертной комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы за предыдущее полугодие.

14.7. На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

14.8. Председатель экспертной комиссии знакомит каждого руководителя организации с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

14.9. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем экспертной комиссии и руководителем организации и передаётся вместе с показателями по данному руководителю организации для вынесения окончательного решения в администрации Харовского муниципального района.

14.10. Председатель экспертной комиссии составляет сводный протокол по всем руководителям организаций в разрезе показателей, итогового балла по каждому руководителю, суммой всех итоговых баллов и передает его в администрацию Харовского муниципального района.

14.11. Управление образования Харовского муниципального района:

* + определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому руководителю путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех руководителей организаций;
  + устанавливает надбавку в денежном выражении каждому руководителю организаций путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым руководителем;
  + издает соответствующий распорядительный документ по согласованию с учредителем Организации, с выборным органом районной (городской) профсоюзной организации.

14.12. В случае корректировки централизованного фонда оплаты труда в течение полугодия Управление образования Харовского муниципального района имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, согласованным с учредителем Организации, с выборным органом районной (городской) профсоюзной организации, предупредив об этом руководителей письменно, не менее чем за два месяца.

14.13. Выплата премий руководителям образовательных учреждений осуществляется из фонда премирования централизованного фонда оплаты труда по решению учредителя Организации путем издания распоряжения по согласованию с Управлением образования, с Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Приложение 3

к постановлению администрации

Харовского муниципального района

от 15.01.2021 г. № 13

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (образовательных учреждений Харовского муниципального района)**

**1. Общие положения**

* 1. Положение вводится в целях материального стимулирования руководителей образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (образовательных учреждений Харовского муниципального района) (далее – Организации. Премирование является поощрением за достижения Организации по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад руководителя в развитие и совершенствование работы Организации.
  2. Премирование руководителей Организации осуществляются из централизованного фонда выплат стимулирующего характера. Премиальный фонд может составлять не более 20 % централизованного фонда стимулирующих выплат. Источниками средств, направленных на премирование, являются:
* ассигнования из районного бюджета,
* средства от приносящей доход деятельности.

**2. Показатели премирования**

2.1. Премирование руководителей производится за успешную руководящую работу, организацию содержательного досуга, применение передовых методов обучения и воспитания, обеспечивающих высокое качество образовательного и воспитательного процесса в соответствии с требованиями образовательных программ.

2.2. Показателями премирования руководителей по итогам работы являются:

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

2.2.2. активное участие в развитии муниципальной системы образования;

2.2.3. качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) муниципального, регионального или всероссийского уровней;

2.2.4.рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

2.2.5. ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Организации.

**3. Размеры и порядок премирования**

3.1. Размер премии за месяц, квартал, учебный (календарный) год определяется распоряжением администрации Харовского муниципального района, которое издается на основании решения премиальной комиссии.

3.2. В состав премиальной комиссии входят:

- начальник управления образования – председатель премиальной комиссии;

- представитель администрации Харовского муниципального района;

- заместитель начальника управления образования;

- директор МКУ «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений»;

- председатель Харовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

- руководитель образовательной организации – член Совета руководителей образовательных учреждений.

3.3. Предложения по премированию вносятся письменно специалистами управления образования, отвечающими за определенные направления работы, либо устно членами комиссии по премированию.

3.4. При недостаточности денежных средств в фонде оплаты труда размер премии может быть уменьшен.

3.5. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

* временной нетрудоспособности;
* отпусков без сохранения заработной платы;
* очередных и учебных отпусков;
* повышения квалификации.

3.6. Руководителям, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

3.7. Помимо премий за показатели, указанные в разделе 2 настоящего Положения, руководителям могут выплачиваться единовременные вознаграждения (по итогам смотров-конкурсов среди образовательных учреждений, за проведение олимпиад, выставок, конференций, семинаров и т.п., а также в связи с юбилейными датами учреждения, руководителя, награждением руководителя государственными и ведомственными наградами, профессиональным праздником Международным Днем учителя и другими профессиональными праздниками, Днем защитника Отчества, Международным женским днем).

Единовременные вознаграждения руководителям учреждений выплачиваются по распоряжению учредителя Организации за счет экономии по фонду оплаты труда.