

**КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**КАЛТАНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ КАЛТАНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 25.08.2016 г. № ­­­­­­­­­­­­­­­­200-п

***О внесении изменений в постановление администрации Калтанского городского округа от 10.02.2015 г. № 20-п «О внесении изменений в постановление администрации города Калтан от 25.03.2011 г. №33-п «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа»***

Руководствуясь постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений» в целях совершенствования порядка оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа:

1. Внести в Примерное [положение](consultantplus://offline/ref=255E40E4DB83133176D028DE629C59A51BB5A97F2AD824EAA24F3D384BFBBE28496FF4CC9E70387C864F6CgAI3C) об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа, утвержденное постановлением администрации Калтанского городского округа от 10.02.2015 г. № 20-п «О внесении изменений в постановление администрации города Калтан от 25.03.2011 г. №33-п «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа» следующие изменения:

1.1. Изложить пункт 5.3. в следующей редакции:

«5.3. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения (положение о распределении централизованного фонда учреждений приведено в приложении №15 к настоящему Положению)».

1.2. Дополнить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа приложением №15 (приложение №1 к настоящему постановлению).

2. Отделу организационной и кадровой работы (Т.А. Верещагина) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации Калтанского городского округа.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2016 г.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы Калтанского городского округа по экономике А.И. Горшкову.

**Глава Калтанского**

**городского округа И.Ф. Голдинов**

Приложение 1

к постановлению администрации

Калтанского городского округа

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2016 г. № \_\_\_\_\_\_-п

«Приложение № 15

к Примерному [положению](consultantplus://offline/ref=255E40E4DB83133176D028DE629C59A51BB5A97F2AD824EAA24F3D384BFBBE28496FF4CC9E70387C864F6CgAI3C) об оплате труда

работников муниципальных

образовательных учреждений

Калтанского городского округа

Положение о распределении

централизованного фонда учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Учредитель учреждения устанавливает на текущий финансовый год централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов).

1.3. МКУ УО распределяет руководителям учреждений централизованный фонд на следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за наличие ученой степени и (или) почетного звания (согласно приложению № 4 к Примерному [положению](consultantplus://offline/ref=255E40E4DB83133176D028DE629C59A51BB5A97F2AD824EAA24F3D384BFBBE28496FF4CC9E70387C864F6CgAI3C) об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа);

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Доля средств, определяемых для каждого вида выплат стимулирующего характера, определяется по каждому подведомственному учреждению в пределах установленных размеров.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по премированию МКУ УО (далее - комиссия), создаваемой приказом МКУ УО.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений устанавливаются по итогам деятельности за полугодие.

Премиальные выплаты осуществляются равными долями ежемесячно за фактически отработанное время.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальные и стимулирующие выплаты за месяц, в котором вынесено дисциплинарное взыскание, не начисляются.

2.3.Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются:

количеством баллов;

в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку руководителя учреждения по виду выплат.

2.4. Стоимость единицы оценки руководителя по виду выплат определяется как частное от планового размера соответствующей доли централизованного фонда, направленной на данную выплату, и максимальной оценки по данной выплате.

2.5. Приказом МКУ УО устанавливается порядок и форма заполнения оценочных листов для руководителей учреждений по видам выплат.

2.6. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере по каждому руководителю учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого начальник МКУ УО издает приказ. Утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений.

2.7. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

Перечень показателей стимулирования по результатам выполнения должностных обязанностей руководителей приведен в [разделе 6](#Par83) настоящего Положения.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий за:

выполнение дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей;

реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

особый режим работы;

реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность труда.

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям, определяется исходя из основных направлений политики, реализуемой в области образования.

Перечень отдельных видов деятельности приведен в [разделе 7](#Par117) настоящего Положения.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждения в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, администрации Калтанского городского округа, МКУ УО.

4.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Доля иных поощрительных и разовых выплат устанавливается в размере не более 20 процентов от годового планового размера централизованного фонда учреждения.

Экономия централизованного фонда образуется при наличии разницы между суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, и начисленными суммами за фактически отработанное время (исчисленных нарастающим итогом).

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным датам.

6. Перечень показателей, на основании которых

устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы

руководителям учреждений

6.1. Качество и общедоступность образовательных программ в учреждении:

общие показатели успеваемости обучающихся (по результатам аттестации и других форм независимой оценки качества образования), а также в сравнении с достигнутыми средними показателями по территории;

обеспечение участия общественных наблюдателей в процедурах проведения независимых оценок качества образования;

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

наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

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

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

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.

6.2. Эффективность управленческой деятельности:

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

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

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

уровень развития социального партнерства;

доля и динамика привлечения внебюджетных средств;

соблюдение или наличие положительной динамики выполнения нормативных показателей оценки деятельности учреждения, доведенных учредителем до учреждения в качестве государственного задания (наполняемость классов, групп, соотношение педагогического персонала и контингента обучающихся, педагогического персонала и прочих работников, доля фонда оплаты труда, направляемого на выплату заработной платы основного персонала, и другие показатели);

соблюдение режима экономии, выполнение энергосберегающих мероприятий.

6.3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, сокращение текучести кадров среди молодых специалистов;

снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость учащихся во внеурочное время;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями норм безопасности: выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения и состояние территории учреждения;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (организация горячего питания, наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.), эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов;

снижение заболеваемости обучающихся, воспитанников по остроте зрения, нарушению осанки (по видам организаций - свой профиль);

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.);

организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

6.4. Повышение профессиональной компетентности руководителя (курсовая подготовка с получением соответствующего документа, добровольная сертификация, призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях и пр.).

7. Перечень отдельных видов деятельности

учреждения, за реализацию которых производятся выплаты

за интенсивность и высокие результаты работы руководителю

7.1. Для каждого руководителя перечень видов деятельности учреждения, за которые ему производятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, должен быть стабильным в течение всего учебного года.

Назначение стимулирующих выплат должно осуществляться не чаще чем один раз в полугодие.

7.2. К видам деятельности учреждений относится реализация:

приоритетного национального проекта «Образование»;

указа и инициатив Президента Российской Федерации;

антикризисных мероприятий;

иных мероприятий, поддержка и развитие лучших образцов отечественного образования, поддержка образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, поддержка лучших педагогов, талантливой молодежи, внедрение современных образовательных технологий, повышение уровня воспитательной работы в школах, материально-техническое обеспечение учреждения, привлечение внебюджетных средств и т.д.

7.3. Реализация комплексных проектов модернизации образования:

введение нормативного подушевого финансирования учреждений;

применение новой системы оплаты труда, ориентированной на результат и направленной на повышение доходов основного персонала;

развитие сети учреждений;

развитие региональной системы оценки качества образования;

расширение общественного участия в управлении образованием;

подготовка, переподготовка и повышение квалификации административно-управленческого персонала организаций;

мониторинг реализации направлений комплексных проектов модернизации образования.

**СПРАВКА**

***О внесении изменений в постановление администрации Калтанского городского округа от 10.02.2015 г. № 20-п «О внесении изменений в постановление администрации города Калтан от 25.03.2011 г. №33-п «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа»***

Список лиц, завизировавших справку:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность работников, завизировавших справку | Фамилия, имя, отчество | Подпись |
| Заместитель главы Калтанского городского округа  по социальным вопросам | Клюева А.Б. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Руководитель аппарата администрации Калтанского городского округа | Николаева М.В. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Заместитель главы Калтанского городского округа по экономике | Горшкова А.И. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Начальник юридического отдела администрации Калтанского городского округа | Гизатулина Н.Н. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Начальник МКУ УО | Сережкина М.В. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Начальник отдела экономической деятельности МКУ УО | Пинаева Е.С. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Исполнитель - зав. сектором правовой работы МКУ УО  3-34-61 | Абрамова Д.В. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |