

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Администрации Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края

(УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ)

ПРИКАЗ

20 декабря 2016 г.
п.Чегдомын

№ 616

Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений

Руководствуясь постановлением главы района от 30 октября 2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района» и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района от 04.08.2016 № 504

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель
управления образования



Т.С.Гермаш

Утверждено
Приказом управления
образования
от 20.12.2016 № 616

Положение

о порядке установления стимулирующих выплат руководителям бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы Верхнебуреинского муниципального района от 30.10.2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района от 04.08.2016 № 504, Приказами Управления образования от 17.09.2015 № 395 «Об утверждении показателей эффективности работы муниципальных общеобразовательных организаций Верхнебуреинского района на 2015-2016 учебный год», от 17.09.2015 № 396 «Об утверждении показателей эффективности работы муниципальных дошкольных образовательных организаций Верхнебуреинского района на 2015-2016 учебный год» и от 17.09.2015 № 401 «Об утверждении показателей эффективности работы организаций дополнительного образования Верхнебуреинского района на 2015-2016 учебный год» и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – руководители учреждений).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы учреждения и направлены на создание благоприятных условий для предоставления населению района качественных образовательных услуг.

1.3. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Для установления стимулирующих выплат руководителям учреждений создается комиссия по рассмотрению и подведению итогов работы и определению размера стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом управления образования (далее - Комиссия).

2.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений определяется Комиссией в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы (приложение № 1 к настоящему Положению).

2.3. Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается в целях поощрения руководителей учреждений за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности организации. Основные показатели деятельности учреждения представлены в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.4. Назначение стимулирующих выплат руководителям учреждений в соответствии с решением Комиссии утверждается приказом управления образования.

2.5. Выплата премий по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за выполнение особо важных и срочных работ руководителям учреждений производится по решению руководителя управления образования на основании приказа управления образования.

2.6. Размер надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования определяется в соответствии с разделом 3 настоящего

Положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах фонда оплаты труда бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и устанавливаются в абсолютном размере.

2.8. Стимулирующие выплаты не носят обязательный характер, устанавливаются при условии стабильной работы организации, выполнения установленных показателей и финансового обеспечения.

2.9. Размер стимулирующих выплат руководителям организаций может быть уменьшен или отменен полностью в следующих случаях:

- невыполнения показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушения финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценки деятельности организации;
- нарушения требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- низкого качества документов, в том числе финансовых и статистических отчетов;
- отсутствия лицензии, свидетельства о государственной аккредитации;
- наличия несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершении финансового года);
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличия дисциплинарного взыскания.

2.10. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом управления образования.

3. Порядок установления и размеры надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования руководителям учреждений

3.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (далее – надбавки) производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях системы образования, дающего право на получение этой надбавки.

Размер надбавки в зависимости от стажа непрерывной работы составляет:

- до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

3.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

3.3. Финансирование расходов по выплате надбавок руководителям учреждений осуществляется за счет средств местного бюджета.

3.4. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5, 6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94 (с изменениями и дополнениями).

3.5. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.6. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы из одного учреждения системы образования на работу в другое учреждение системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

3.7. При увольнении из учреждения системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

3.8. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое учреждение системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

3.9. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если в работе не превысил шести месяцев.

3.10. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

3.11. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

3.12. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа;

3.13. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допускаяемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

3.14. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается ведущим специалистом по кадрам отдела образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3.15. Размер надбавки устанавливается приказом управления образования исходя из стажа работы.

3.16. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

3.17. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

3.18. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

3.19. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.20. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

3.21. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.22. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у руководителей образовательных учреждений возлагается на ведущего специалиста по кадрам управления образования.

3.23. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.