



АДМИНИСТРАЦИЯ  
ПЕРМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.01.2016

№ 25

**Об утверждении Положения  
о материальном стимулировании  
труда руководителей муниципальных  
образовательных организаций  
подведомственных управлению  
образования администрации  
Пермского муниципального района**

На основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях повышения эффективности управления муниципальными образовательными организациями администрация Пермского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2016 Положение о материальном стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных организаций подведомственных управлению образования администрации Пермского муниципального района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Пермского муниципального района от 10.06.2013 № 1541 «Об утверждении положения о материальном стимулировании труда руководителей образовательных учреждений».

3. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене муниципального образования «Пермский муниципальный район» и разместить на официальном сайте Пермского муниципального района ([www.permraion.ru](http://www.permraion.ru)).

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Пермского муниципального района по социальному развитию А.В. Цвikelевича.

Глава администрации  
муниципального района

В.Ю. Цветов

**Положение  
о материальном стимулировании труда  
руководителей муниципальных  
образовательных организаций  
подведомственных управлению образования  
администрации Пермского муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Пермского муниципального района (далее – работодатель), разработано в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Пермского муниципального района, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным решением Земского Собрания от 13.11.2014 № 17; Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Пермского муниципального района, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, утвержденным решением Земского Собрания от 13.11.2014 № 18; Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Пермского муниципального района, утвержденным решением Земского Собрания от 13.11.2014 № 19, в целях материального стимулирования, поощрения профессионализма и компетентности руководителей муниципальных образовательных организаций, повышения их эффективности, заинтересованности и ответственности в результатах деятельности, качественном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение о материальном стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных организаций подведомственных управлению образования администрации Пермского муниципального района (далее - Положение) устанавливает подходы к стимулированию труда руководителя муниципальной образовательной организации (далее - руководитель) в соответствии с действующей системой оплаты труда, ориентированной на оплату труда по результату.

1.3. Положение регулирует порядок:

- установления стимулирующих выплат руководителю;
- установления размеров стимулирующих выплат руководителю;

- осуществления иных выплат, не зависящих напрямую от количества и качества труда и связанных с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.

1.4. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации по категории работников, к которой относится руководитель в рамках действующей системы оплаты труда.

1.5. Настоящее Положение вводится в действие после утверждения его в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке и действует до отмены или изменения его в установленном порядке.

1.6. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам с целью конструктивного разрешения разногласий руководитель использует методы, формы, способы и средства, в результате применения которых спорящие стороны разрешают возникшие разногласия без обращения в государственные суды. Разрешение трудового спора производится в порядке, предусмотренном в соответствующем нормативном правовом акте работодателя.

1.7. В случае невозможности урегулирования трудового спора по стимулирующим выплатам в досудебном порядке руководитель имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## **2. Основные виды материального стимулирования**

2.1. Основными видами материального стимулирования труда руководителя являются:

2.1.1. ежемесячная надбавка за основные результаты деятельности;

2.1.2. единовременная премия за эффективное исполнение профессиональных обязанностей, за организацию и проведение мероприятий районного, регионального, федерального и международного уровней, качественное выполнение особо важных поручений работодателя по приоритетным направлениям деятельности, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации, Пермского муниципального района;

2.1.3. единовременная премия по итогам работы за финансовый год;

2.1.4. единовременные выплаты в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами;

2.1.5. выплаты социального характера;

2.1.6. вознаграждение за привлечение доходов от платных дополнительных услуг.

2.2. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на производимые выплаты начисляется районный коэффициент в размере 15%.

### **3. Ежемесячная надбавка за основные результаты деятельности**

3.1. Источник надбавки – стимулирующая часть фонда оплаты труда по категории работников, к которой относится руководитель в рамках действующей системы оплаты труда.

3.2. Периодичность – месячная, начисление и выплата производится вместе с окончательной зарплатой за месяц.

3.3. При установлении ежемесячной надбавки учитываются результаты работы руководителя за прошедший период (полугодие, год).

3.4. Оценка результативности работы руководителя осуществляется по итогам мониторинга деятельности образовательной организации, проводимого уполномоченными подразделениями работодателя.

3.5. Определение уровня результативности работы руководителя осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы, установленным в муниципальном задании образовательной организации.

3.6. Условия, регламент установления ежемесячной надбавки, перечень критериев и показателей качества и результативности работы для оценки работы руководителя, порядок расчета определяются работодателем в зависимости от приоритетов деятельности отрасли «Образование» Пермского муниципального района, отраженных в показателях качества муниципального задания, и утверждаются приказом работодателя на каждые полгода.

3.7. Надбавка за основные результаты деятельности начисляется за фактически отработанное время.

3.8. При невыполнении хотя бы одного из обязательных условий, указанных в пункте 3.9, ежемесячная надбавка не выплачивается.

3.9. Обязательными условиями выплаты ежемесячной надбавки руководителю являются:

3.9.1. отсутствие в прошедшем месяце выявленных надзорными и контролирующими органами нарушений действующего законодательства Российской Федерации, оформленных в форме актов или предписаний, указывающих на непосредственную виновность руководителя с требованиями о его наказании;

3.9.2. отсутствие в прошедшем месяце обоснованных письменных претензий к руководителю со стороны участников образовательных отношений образовательной организации, в результате рассмотрения которых работодателем установлена персональная виновность руководителя;

3.9.3. отсутствие в прошедшем месяце несчастных случаев и травматизма детей и работников образовательной организации;

3.9.4. отсутствие нарушений сроков предоставления отчетной информации, отсутствие замечаний по достоверности предоставленной, запрашиваемой работодателем и надзорными органами, информации, зафиксированных ответственными сотрудниками работодателя надлежащим образом.

3.10. Размер ежемесячной надбавки каждому руководителю утверждается приказом работодателя.

3.11. Общий размер ежемесячной надбавки руководителю может быть уменьшен до 100 % за следующие нарушения:

3.11.1. нанесение материального ущерба образовательной организации в результате действия или бездействия руководителя;

3.11.2. ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, зафиксированное в соответствии с нормами действующего трудового законодательства;

3.11.3. нарушение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, зафиксированное в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

3.12. Уменьшение размера ежемесячной надбавки за основные результаты деятельности конкретному руководителю оформляется приказом работодателя с обязательным указанием причин и производится за тот расчетный период, в котором имели место или были выявлены нарушения. В случаях, когда факты нарушений были выявлены после выплаты надбавки, но не позже, чем через год, уменьшение надбавки производится за тот расчетный период, в котором нарушения были выявлены либо поступили сообщения о них.

3.13. Руководителю, проработавшему неполный месяц, ежемесячная надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

3.14. Вновь назначенному руководителю приказом работодателя устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 15 тысяч рублей на срок до 12 месяцев.

3.15. Исполняющему обязанности руководителя, назначенному приказом работодателя, на период вакансии руководителя устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 15 тысяч рублей на период исполнения обязанностей.

#### **4. Единовременная премия**

4.1. Руководителю может быть выплачена единовременная премия за эффективное исполнение профессиональных обязанностей; за организацию и проведение мероприятий районного, регионального, федерального и международного уровней; за качественное выполнение особо важных поручений работодателя по приоритетным направлениям деятельности; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации, Пермского муниципального района.

4.2. Источник единовременной премии – стимулирующая часть фонда оплаты труда по категории работников, к которой относится руководитель в рамках действующей системы оплаты труда.

4.3. Единовременное премирование производится на основании приказа работодателя в абсолютных размерах по следующим основаниям:

4.3.1. за качественную и своевременную подготовку образовательной организации к лицензированию и аккредитации от 5 000 до 20 000 рублей на

основании представленных копий лицензии, свидетельства об аккредитации и ходатайству отдела общего образования работодателя;

4.3.2. за качественную и своевременную подготовку образовательной организации к новому учебному году от 5 000 до 15 000 рублей по ходатайству комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году;

4.3.3. за проведение на базе образовательной организации мероприятий, за которыми соответствующим нормативным актом администрации Пермского муниципального района или работодателя закреплён статус районного мероприятия, от 2 000 до 5 000 рублей по ходатайству ответственных за проведение мероприятия;

4.3.4. за проведение на базе образовательной организации мероприятий, краевого министерства образования, от 3 000 до 10 000 рублей по ходатайству ответственных за проведение мероприятия;

4.3.5. за качественное и своевременное выполнение руководителем разовых или периодических поручений работодателя, связанных с развитием и продвижением отрасли «Образование» Пермского муниципального района, от 5 000 до 20 000 рублей по ходатайству ответственного работника работодателя;

4.3.6. за личную подготовку индивидуальных участников и команд образовательной организации, победивших (занявших призовые места) в международных, российских, краевых, районных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, от 3 000 до 5 000 рублей на основании служебной записки руководителя с приложением копий дипломов, грамот, сертификатов, свидетельств;

4.3.7. за победу (призовые места) сотрудников образовательной организации или руководителя в международных, российских, краевых и районных профессиональных конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах от 2 000 до 15 000 рублей на основании служебной записки руководителя с приложением копий приказов, сертификатов, свидетельств, дипломов и грамот;

4.3.8. за высокие результаты образовательной организации во внешнем мониторинге от 3 000 до 20 000 рублей по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по представлению ответственного работника работодателя;

4.3.9. за личную организацию и проведение семинаров, мастер-классов и разработку методических материалов для руководителей образовательных организаций из опыта личной управленческой работы руководителя образовательной организации от 3 000 до 10 000 рублей по ходатайству ответственных работников работодателя;

4.3.10. за результативное участие образовательной организации в инновационных процессах района, края, Российской Федерации от 10 000 до 20 000 рублей по ходатайству органа общественно-государственного управления образовательной организации;

4.3.11. за создание условий для развития ученического самоуправления от 2 000 до 5 000 рублей по ходатайству органов ученического самоуправления.

## 5. Единовременная премия по итогам работы за финансовый год

5.1. Настоящая стимулирующая выплата производится на основании ст. 144 Трудового кодекса РФ и направлена на усиление материальной заинтересованности руководителя, создание стабильной кадровой ситуации и повышение эффективности управления образовательной организацией.

5.2. Источник выплаты единовременной премии по итогам работы за финансовый год является фонд экономии стимулирующей части фонда оплаты труда, по категории работников, к которой относится руководитель в рамках действующей системы оплаты труда.

5.3. Право на получение единовременной премии по итогам работы за финансовый год имеет руководитель, который своим трудом способствовал выполнению муниципальных задания и имеет на 31 декабря не менее 6 месяцев непрерывного стажа работы в должности руководителя образовательной организации в Пермском муниципальном районе.

5.4. Условием для выплаты единовременной премии по итогам работы за финансовый год конкретному руководителю является отсутствие у него на дату выплаты единовременной премии не снятых дисциплинарных взысканий, полученных в течение отчетного календарного года.

5.5. Единовременная премия по итогам работы за финансовый год выплачивается в сроки, установленные решением комиссии по установлению размеров и сроков выплаты единовременной премии (далее – комиссия), создаваемой ежегодно соответствующим приказом работодателя, но не позже февраля года, следующего за отчетным финансовым годом.

5.6. Единовременная премия по итогам работы за финансовый год формируется из двух частей, зависящих от:

- стажа работы в образовательной организации;
- личного вклада руководителя в развитие образовательной организации.

5.7. Единовременная премия по итогам работы за финансовый год начисляется, исходя из должностного оклада руководителя на 1 декабря текущего года.

5.8. Для руководителя, выполняющего на условиях внутреннего совместительства педагогическую функцию, при подсчете суммы единовременной премии учитывается только должностной оклад руководителя.

5.9. Общий размер единовременной премии по итогам работы за финансовый год рассчитывается по формуле:

$$P = P_1 + P_2,$$

где:

**P** – общий размер единовременной премии по итогам работы за финансовый год;

**P<sub>1</sub>** – часть единовременной премии, зависящая от стажа работы в образовательной организации;

**P<sub>2</sub>** – часть единовременной премии, зависящая от личного вклада руководителя в развитие образовательной организации.

5.10. Часть единовременной премии, зависящая от стажа работы в образовательной организации:

5.10.1. Размеры части единовременной премии, зависящей от стажа, устанавливаются дифференцированно в зависимости от стажа работы на 31 декабря текущего года в следующих размерах:

Стаж работы	Размер единовременной премии в долях должностного оклада (стажевый коэффициент)
От 6 месяцев до 1 года	0.25
От 1 года 3 лет	0.50
От 3 до 5 лет	0.75
От 5 до 10 лет	1.00
Более 10 лет	1.25

5.10.2. Единовременная премия по итогам работы за финансовый год выплачивается за фактически отработанное время за отчетный год без учета переработки сверх установленной нормы рабочего времени (продолжительности рабочего времени).

5.10.3. В фактически отработанное время включается также период нахождения руководителя в ежегодном отпуске, в служебных командировках, на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению учредителя образовательной организации, дополнительные выходные дни, предоставляемые родителям по уходу за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, время простоя не по вине работника.

5.10.4. Конкретный размер единовременной премии, зависящий от стажа, определяется по формуле:

$$P_1 = T * K,$$

где:

$P_1$  – размер единовременной премии, зависящий от стажа;

$T$  – должностной оклад;

$K$  – стажевый коэффициент.

5.11. Часть единовременной премии, зависящая от личного вклада руководителя в развитие образовательной организации:

5.11.1. Часть единовременной премии, зависящая от личного вклада руководителя в развитие образовательной организации, зависит от должностного оклада руководителя на 31 декабря с учетом повышающих и понижающих коэффициентов.

Повышающий коэффициент:

- за успешное и своевременное исполнение всех должностных обязанностей (отсутствие не снятых взысканий), за результативную реализацию в образовательной организации стратегии (программы) развития образовательной организации, разработанной и утвержденной в соответствии с уставом образовательной организации и представленной работодателю – до 1,5.

Понижающие коэффициенты:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений работодателя, непосредственного куратора руководителя (наличие зафиксированных надлежащим образом фактов неисполнения, наличие нарушений сроков предоставления отчетов и другой запрашиваемой работодателем информации в течение года) – до 0,5;
- за неисполнение образовательной организацией приоритетных для отрасли «Образование» Пермского муниципального района показателей качества предоставления образовательной услуги по муниципальному заданию, касающихся показателей внешнего мониторинга (для общеобразовательных организаций – Всероссийские проверочные работы по математике и русскому языку в 4-х классах, основной государственный экзамен, единый государственный экзамен; для дошкольных образовательных организаций – уровень подготовленности к обучению в школе; для образовательных организаций дополнительного образования – количество победителей и призеров соревнования, турниров и конкурсов федерального, международного, регионального и окружного уровней) – до 0,5.

5.11.2. Конкретный размер единовременной премии, зависящий от личного вклада, определяется по формуле:

$$P_2 = T * (B - H_1 - H_2),$$

где:

**T** – должностной оклад;

**B** – повышающий коэффициент;

**H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>** – понижающие коэффициенты;

5.11.3. Повышающие и понижающие коэффициенты могут применяться одновременно. Соответственно максимальный размер единовременной премии за личный вклад может составлять 150% от оклада.

5.12. На рассчитанную сумму единовременной премии по итогам работы за финансовый год начисляется уральский коэффициент 15%.

5.13. В конце календарного года, до 01 декабря, служба работодателя, ответственная за кадровое делопроизводство, готовит:

- справку по всем руководителям образовательных организаций о стаже работы в образовательной организации и передает ее начальнику управления образования;
- форму для работников управления образования, являющихся кураторами образовательных организаций, закрепленных соответствующим приказом работодателя, для оформления предложения о единовременном премировании подотчетных руководителей (Приложение № 1).

5.14. Куратор образовательной организации в срок до 05 декабря разрабатывают свои предложения о единовременном премировании руководителя образовательной организации за личный вклад в развитие

образовательной организации с учетом повышающих и понижающих коэффициентов и передают их на согласование в комиссию.

В заполненной форме куратор поясняет применение повышающих/понижающих коэффициентов и их размер.

5.15. В срок до 10 декабря согласованные комиссией и утвержденные начальником управления образования предложения о премировании руководителя образовательной организации за личный вклад в развитие образовательной организации с учетом повышающих и понижающих коэффициентов, а также с учетом стажевого коэффициента, оформляются по установленной форме (Приложение № 2). Заполненная форма подписывается начальником управления образования и передается на рассмотрение в орган общественно-государственного управления образовательной организации.

5.16. Выплата единовременной премии по итогам работы за финансовый год производится на основании выписки из протокола заседания органа общественно-государственного управления образовательной организации, согласовавшего коэффициенты для расчета единовременной премии, по приказу работодателя. Срок предоставления выписок и подготовки приказов – до 25 декабря.

## **6. Единовременные выплаты в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами**

6.1. Источник единовременных выплат в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами – стимулирующая часть фонда оплаты труда по категории работников, к которой относится руководитель в рамках действующей системы оплаты труда.

6.2. Всероссийскими и профессиональными праздниками считать:

- День учителя;
- Международный день 8 Марта;
- День защитника Отечества 23 февраля.

6.3. В связи с установленными всероссийскими и профессиональными праздниками руководителю может быть выплачена единовременная выплата. Размер выплаты руководителю каждой образовательной организации устанавливается соответствующим приказом работодателя в размере до 5 000 рублей.

6.4. Личными юбилейными датами считаются: 50, 55, 60 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет.

6.5. Размер выплаты к личной юбилейной дате руководителю устанавливается соответствующим приказом работодателя с учетом действующих в конкретной образовательной организации внутренних нормативных документов, но не превышает 15 000 рублей.

## **7. Выплаты социального характера**

7.1. В соответствии с заключенным трудовым договором руководителю могут производиться дополнительные выплаты.

7.2. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относится руководитель в рамках действующей системы оплаты труда, руководителю могут устанавливаться выплаты социального характера.

7.3. К выплатам социального характера относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда и связанные с предоставлением дополнительного материального обеспечения (материальная помощь), размеры которых устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и с локальными актами образовательных организаций.

7.4. Различают следующие виды материальной помощи:

- материальная помощь к отпуску, определяемая трудовым договором, но не превышающая размер установленного руководителю должностного оклада, выплачивается руководителю один раз в год;
- при длительном ухудшении состояния здоровья (более 2 месяцев) - в размере до 15000 рублей;
- при несчастных случаях и происшествиях (пожар, травма, кража, следствие стихийных бедствий, дорожно-транспортное происшествие) - до 15000 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей) - до 15000 рублей.

7.5. Материальная помощь руководителю выплачивается на основании личного заявления, справок и иных документов полномочных органов. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник управления образования и оформляет соответствующим приказом.

## **8. Вознаграждение за привлечение доходов от платных дополнительных услуг**

8.1. Источник вознаграждения за привлечение доходов от платных дополнительных услуг (за исключением целевых средств) – предусмотренный соответствующими калькуляциями стоимости услуги и локальными нормативными актами образовательной организации фонд оплаты труда, формируемый от приносящих доход видов деятельности.

8.2. При фактическом осуществлении образовательными организациями деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю образовательной организации может устанавливаться вознаграждение. Размер вознаграждения устанавливается приказом работодателя в пределах средств, направленных на оплату труда от осуществления приносящей доход деятельности, на основании служебной записки руководителя с приложением копии согласованной учредителем калькуляции стоимости услуги.

Приложение № 1  
к Положению о материальном  
стимулировании труда  
руководителей муниципальных  
образовательных организаций  
подведомственных управлению  
образования администрации Пермского  
муниципального района

Форма оценки руководителя образовательной организации  
по итогам 20\_\_ года

Образовательная организация \_\_\_\_\_.

Фамилия, И.О. руководителя	Повышающий коэф-т	Понижающие коэф-ты	
		1	2

Куратор образовательной организации \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Расшифровка применения коэффициентов:

Показатель	Значение	Пояснение
успешное и своевременное исполнение всех должностных обязанностей, наличие и результативная реализация защищенной стратегии		

Показатель	Значение	Пояснение
неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (наличие неснятых взысканий), приказов, распоряжений начальника управления образования, непосредственного куратора руководителя		

Показатель	Значение	Пояснение
неисполнение образовательным организацией показателей качества предоставления образовательной услуги по муниципальному заданию, касающихся показателей внешнего мониторинга		

Куратор образовательной организации \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Приложение № 2  
к Положению о материальном стимулировании  
труда руководителей муниципальных  
образовательных организаций  
подведомственных управлению образования  
администрации Пермского муниципального  
района

Расчет коэффициентов для единовременной премии по итогам \_\_\_\_\_ года

для руководителя \_\_\_\_\_  
(наименование организации)

Фамилия, И.О.	Общий стаж, используемый при расчете размера единовременной премии, лет	Коэффициент, зависящий от стажа, %.	Повышающий коэф-т, %	Сумма понижающих коэф-тов, %	Итого

Начальник управления образования: \_\_\_\_\_ / А.А. Норицин /