|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: | УТВЕЖДАЮ: |
| Председатель Курской областной  организации профсоюза  работников народного образования и науки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В. Корякина  «05»декабря 2013 г. | Председатель комитета образования и науки Курской области  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Н. Худин  «05» декабря 2013 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оценке эффективности и результативности деятельности руководителей государственных учреждений Курской области, в отношении которых комитет образования и науки Курской области осуществляет функции и полномочия учредителя**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 №165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области» (с изменениями и дополнениями) и определяет порядок и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей государственных учреждений Курской области, в отношении которых комитет образования и науки осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – руководитель учреждения), установления и выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи руководителям учреждений на основании оценки показателей эффективности и результативности деятельности руководителей.

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

1.3. Задачи оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем-динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей учреждений на основе внешней экспертной оценки деятельности;

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

- проведение системной самооценки руководителем учреждения собственных результатов профессиональной деятельности;

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

**2. Виды выплат стимулирующего характера**

2.1. Руководителям учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.1.2. ежемесячные надбавки к должностному окладу за качество выполняемых работ;

2.1.3. премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Ежемесячные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений на основе оценки эффективности и результативности их деятельности устанавливаются ежегодно приказом Комитета на основании протоколов заседаний комиссий по определению величины стимулирующих надбавок к должностным окладам руководителей учреждений не позднее 01 марта текущего года (состав комиссий утверждается приказом Комитета).

2.3. Ежемесячные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений устанавливаются на основе показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения после подведения итогов работы за прошедший календарный год. Размер надбавок устанавливается по сумме показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения в процентах от должностного оклада в пределах средств, утвержденных учреждению на оплату труда работников. Перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя указан в приложениях №№ 1-11 к настоящему Положению.

2.4. В случае существенных изменений показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения в течение года, по представлению комиссий по определению величины выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, решением председателя Комитета размер ежемесячных выплат стимулирующего характера на основе оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения может быть изменен как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

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

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

2.7. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов работы учреждения, на основании настоящего Положения по решению председателя Комитета.

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

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

- за непредставление отчетности и информации любого уровня;

- при наличии дисциплинарного взыскания;

- при наличии кредиторской задолженности в учреждении;

- при существенных нарушениях выявленных в ходе ревизий и проверок учреждения;

- за несвоевременное выполнение предписаний Роспотребнадзора, прокуратуры, Госпожнадзора и других контролирующих органов;

- при наличии обоснованных жалоб на руководителя или его подчиненных;

- при наличии роста правонарушений, преступлений, совершенных обучающимися, воспитанниками;

- за нарушение сроков и объемов проводимого в образовательном учреждении капитального ремонта;

- за нарушения, связанные с вопросами готовности учреждения к учебному году.

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

2.11. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу и условия, при которых они выплачиваются, определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**3. Критерии установления выплат стимулирующего характера**

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

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителя ОКВСОУ «Курская областная вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителя ОГБОУ ДПО «Курский институт непрерывного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) специалистов отрасли образования» согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителя ОБОУ для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Курский областной центр диагностики и консультирования «Новые технологии» согласно приложению № 3 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителя ОБУ «Информационно-аналитический центр» Курской области согласно приложению № 4 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей областных бюджетных образовательных учреждений среднего профессионального образования, в отношении которых комитет образования и науки Курской области осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению № 5 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей организаций дополнительного образования, в отношении которых комитет образования и науки Курской области осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению № 6 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций, в отношении которых комитет образования и науки Курской области выполняет функции и полномочия учредителя, согласно приложению № 7 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей государственных образовательных учреждений (специальных (коррекционных) школ, школ-интернатов, детских домов, центров), в отношении которых комитет образования и науки Курской области осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению № 8 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителя ОКУ «Централизованная бухгалтерия областных учреждений образования Курской области» согласно приложению № 9 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителя ОКУ «Отдел материального, транспортного и технического обеспечения капитального ремонта и строительства областных учреждений образования Курской области» согласно приложению № 10 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителя ОБУ «Курский региональный центр мониторинга и оценки качества образования» согласно приложению № 11 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей АОУ ВПО «Курская академия государственной и муниципальной службы» согласно приложению № 12 к настоящему Положению.

3.2. Единовременная премия руководителю учреждения может быть установлена в следующих случаях:

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

выполнение заданий особой важности и срочности;

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

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

3.3. Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

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

4.1. Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется приказом председателя Комитета. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений является приказ председателя Комитета, поступивший в учреждение.

4.2. Предложения об установлении (назначении) выплат стимулирующего характера, указанных в разделе 2 настоящего Положения, рассматриваются комиссиями по установлению (назначению) руководителям учреждений выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), состав которых утверждается приказом Комитета.

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

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

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

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

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

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

4.9. Назначение единовременных премий руководителям учреждений осуществляется в следующем порядке:

4.9.1. О назначении единовременных премий руководителям учреждений с ходатайством на имя председателя Комитета могут обратиться:

заместитель председателя Комитета, курирующий деятельность соответствующего учреждения;

начальник отдела Комитета, по согласованию с заместителем председателя Комитета, курирующего деятельность соответствующего учреждения.

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

Ходатайство направляется для проверки достоверности оснований назначения единовременной премии в отдел Комитета, курирующий деятельность соответствующего учреждения, в первую декаду каждого месяца, и не позднее 5 дней со дня поступления, направляется руководителем отдела Комитета в Комиссию с предложениями по согласованию, изменению размера единовременной премии либо мотивированному отказу в установлении единовременной премии.

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

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

**5. Порядок оказания материальной помощи**

**руководителям учреждений**

5.1.Материальная помощь руководителям учреждений может производиться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в следующих случаях:

длительное (более одного месяца) заболевание;

заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение руководителя учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение);

смерть близких родственников руководителя учреждения (родителей, супруга (супруги), детей), в случае смерти самого руководителя материальная помощь на погребение оказывается одному из членов его семьи;

 первое бракосочетание руководителя учреждения, рождение у него ребенка (детей);

в связи с юбилейными датами со дня рождения (50,55 и 60 лет).

5.2. Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов. Решение об оказании материальной помощи принимает председатель Комитета

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя учреждения на имя председателя Комитета, согласованное с заместителем председателя Комитета, курирующего деятельность соответствующего учреждения, с приложением подтверждающих документов (в том числе о наличии и размере экономии фонда оплаты труда).

5.4. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ Комитета, поступивший в учреждение.