



002958

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ТОСНЕНСКИЙ РАЙОН ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.12.2020

№ 2644-па

№

О стимулирующих и иных выплатах руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области

В соответствии с решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 23.06.2020 № 63 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тосненский район Ленинградской области», Инструкцией о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31.07.2020 № 1352-па (с изменениями, внесенными постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 30.09.2020 № 1753-па), администрация муниципального образования Тосненский район Ленинградской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об установлении стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области (приложение 1).
2. Утвердить Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области (приложение 2).
3. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 24.12.2012 № 3497-па «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области».

4. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 08.11.2013 № 2291-па «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 24.12.2012 № 3497-па «Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области».

5. Комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области направить в пресс-службу комитета по организационной работе, местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области настоящее постановление для опубликования и обнародования в порядке, установленном Уставом муниципального образования Тосненский район Ленинградской области.

6. Пресс-службе комитета по организационной работе, местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области опубликовать и обнародовать настоящее постановление в порядке, установленном Уставом муниципального образования Тосненский район Ленинградской области.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области Тьчинского И.Ф.

8. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

9. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2020.

Положение об установлении стимулирующих и иных выплат
руководителям муниципальных учреждений,
подведомственных комитету образования администрации муниципального
образования Тосненский район Ленинградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Инструкцией о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31.07.2020 № 1352-па (с изменениями, внесенными постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 30.09.2020 № 1753-па).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия установления размера стимулирующих выплат и оказания материальной помощи руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области.

1.3. Под руководителями муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области (далее – комитет, муниципальные учреждения) понимаются работники, занимающие должности директора, заведующего (далее – руководители).

1.4. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных учреждений устанавливаются в целях:

- повышения ответственности руководителей муниципальных учреждений за результаты деятельности;
- повышения эффективности использования бюджетных средств;
- стимулирования инициативы, активности и самостоятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений.

2. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Для оценки качества работы руководителя в комитете создается комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету (далее – комиссия). Состав комиссии утверждается приказом комитета.

2.2. Руководителям муниципальных учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты (далее – выплаты):

Глава администрации



А.Г. Клементьев

Смирнова

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.3. Стимулирующие выплаты руководителю муниципального учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

2.4. Установление руководителю учреждения иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных, не допускается.

2.5. Премиальные выплаты руководителю учреждения осуществляются по итогам работы учреждения.

2.6. Премиальные выплаты по итогам работы:

2.6.1. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения – ежеквартально.

Премиальные выплаты производятся:

- при наличии в полном объеме средств в фонде оплаты труда;
- в пределах имеющихся средств в фонде оплаты.

Если в фонде оплаты труда отсутствует возможность премиальной выплаты, руководитель учреждения не предоставляет отчет.

2.6.2. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основании показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и критериев оценки деятельности муниципальных учреждений (далее КПЭ) за квартал, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению.

2.6.3. Перечень КПЭ устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения.

2.6.4. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы составляет:

- руководителям муниципальных образовательных учреждений в размере 240 % от окладно-ставочной части заработной платы;
- руководителю муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр» в размере 240 % от окладно-ставочной части заработной платы;
- руководителю муниципального казенного учреждения «Центр экономики и финансов» в размере 165% от окладно-ставочной части заработной платы;
- руководителю муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Тосненский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» в размере 150% от окладно-ставочной части заработной платы.

2.6.5. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения должен соответствовать стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ.

2.6.6. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения, осуществляется комиссией на основании отчета руководителя учреждения о выполнении критериев и показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, предоставляемого по форме, предусмотренной приложением 2 к настоящему Положению.

2.6.7. Руководитель учреждения представляет отчет в срок до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом в комитет. Отчет за 4 квартал руководитель учреждения предоставляет в срок до 25 декабря.

2.6.8. Протокол комиссии является основанием для подготовки приказа комитета об установлении премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения.

2.7. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ:

2.7.1. Максимальный размер премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ составляет 150% от окладно-ставочной части заработной платы руководителя.

2.7.2. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ руководителям муниципальных учреждений осуществляются по решению Комитета.

2.7.3. Суммарный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам муниципального учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников муниципального учреждения в целом за календарный год.

2.8. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются:

- к профессиональному празднику «День учителя» - 50% от окладно-ставочной части заработной платы руководителя;
- к юбилейным датам (50 лет, 60 лет и для женщин 55 лет) – 50 % от окладно-ставочной части заработной платы руководителя;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области – 50 % от окладно-ставочной части заработной платы руководителя.

2.8.1. Суммарный объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения в целом за календарный год.

2.9. Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются правовым актом комитета, который, в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования руководителем бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной информации) о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам организации по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

2.10. В случаях применения дисциплинарного взыскания к руководителю за отчетный период, размер премиальных выплат по итогам работы уменьшается на 30%.

3. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается руководителям в размере 100% от должностного оклада руководителя к заработной плате при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении;
- в связи рождением ребенка;
- в связи с бракосочетанием (впервые);
- в связи с дорогостоящим лечением.

3.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления руководителя с предоставлением подтверждающих документов.

3.3. Размер материальной помощи руководителю не может превышать 6 размеров месячных должностных окладов работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения.

3.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, и их руководителей

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по программам основного образования

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премиальной выплаты (в % к сумме окладно-ставочной части) *
1. Создание условий организации образовательного процесса	1. Отсутствие жалоб, признанных обоснованными.	12%
	2. Отсутствие протестов и представлений прокуратуры. Отсутствие предписаний надзорных органов.	12%
	3. Отсутствие несчастных случаев и травматизма обучающихся (воспитанников)	12%
	4. Соблюдение сроков представления отчетов, мониторингов, ответов, поступающих от учредителя и иных организаций	12%
	5. Своевременное и качественное составление отчета о самообследовании, размещение на официальном сайте организации и направление учредителю	12%
2. Деятельность руководителей общеобразовательных учреждений	1. Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем и/или среднем общем образовании	12%
	2. Наличие выпускников, окончивших общеобразовательное учреждение с медалью, подтвердивших образовательные результаты итогами ЕГЭ	12%
	3. Наличие победителей и призеров муниципального, регионального, заключительного уровней Всероссийской олимпиады школьников	12%

	4. Доля обучающихся, участвующих в различных видах внеурочной деятельности (индивидуальные занятия для детей «группы риска», одаренных детей, дополнительные занятия, факультативы, кружки и др.) (не менее 50%)	10%
	5. Участие в инновационной деятельности, освоение новых образовательных технологий	10%
3. Финансово-экономическая деятельность		
	1. Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	10%
	2. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	10%
	3. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	10%
	4. Выполнение муниципального задания для бюджетных учреждений: - на 1 апреля – не менее 20%; - на 1 июня – не менее 45%; - на 1 октября – не менее 70%; - на 1 января года, следующего за отчетным – не менее 90%	12%
	Исполнение бюджетной сметы нарастающим итогом с начала года для казенных учреждений На 1 апреля – не менее 20%; на 1 июня – не менее 45%; на 1 октября – не менее 70%; на 1 января года, следующего за отчетным – не менее 90%.	12%
4. Информатизация образовательной деятельности		
	1. Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта (образовательной) организации согласно действующему законодательству	10%
	2. Участие в независимой оценке качества образования	10%
	3. Работа учреждения в системе ГИС СОЛО (оперативность работы администрации ОО в системе ГИС СОЛО)	10%

	4. Своевременное предоставление отчетов в ФИС ФРДО	10%
5. Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса		
	1. Систематическое повышение профессионального уровня педагогических работников	10%
	2. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%);	10%
	3. Укомплектованность штатными работниками (80% и более в соответствии со штатным расписанием) (годовой показатель)	10%
	4. Участие в профессиональных конкурсах районного, регионального, всероссийского уровней	Участие в конкурсах: - 6% – всероссийского уровня; - 4% – регионального уровня; - 2% – районного уровня; - 0% – не участвовали (% суммируются)
Итого плановое значение КПЭ за квартал		240%

*При невыполнении показателя эффективности и результативности размер премиальной выплаты за показатель будет составлять 0%.

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премиальной выплаты (в % к сумме окладно-ставочной части) *
1. Создание условий организации образовательного процесса		
	1. Отсутствие жалоб, признанных обоснованными	12%
	2. Отсутствие протестов и представлений прокуратуры. Отсутствие предписаний надзорных органов	12%
	3. Отсутствие несчастных случаев и травматизма обучающихся (воспитанников)	12%
	4. Соблюдение сроков предоставления отчетов, мониторингов, ответов, поступающих от учредителя и иных организаций	12%

	5. Своевременное и качественное составление отчета о самообследовании, размещение на официальном сайте организации и направление учредителю	12%
	6. Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта (образовательной) организации согласно действующему законодательству	12%
	7. Участие в независимой оценке качества образования	12%
	8. Участие в инновационной деятельности, освоение новых образовательных технологий	12%
2. Деятельность руководителей дошкольных образовательных учреждений		
	1. Своевременное зачисление детей в учреждение, оформление в АИС, современность отчисления и перевода (внутри учреждения)	12%
	2. Своевременная подготовка базы АИС ЭДС к комплектованию, создание плановых групп, перевод плановых групп в активные	12%
	3. Выполнение плановых показателей посещаемости воспитанников (детодни)	12%
	4. Отсутствие задолженности по родительской плате	12%
3. Финансово-экономическая деятельность		
	1. Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	12%
	2. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	12%
	3. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	12%
	4. Выполнение муниципального задания для бюджетных учреждений: - на 1 апреля – не менее 20%; - на 1 июня – не менее 45%; - на 1 октября – не менее 70%; - на 1 января года, следующего за отчетным – не менее 90%	12%

	Исполнение бюджетной сметы нарастающим итогом с начала года для казенных учреждений - на 1 апреля – не менее 20%; - на 1 июня – не менее 45%; - на 1 октября – не менее 70%; - на 1 января года, следующего за отчетным – не менее 90%	12%
4. Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса		
	1. Систематическое повышение профессионального уровня педагогических работников.	12%
	2. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%)	12%
	3. Укомплектованность штатными работниками (80% и более в соответствии со штатным расписанием) (годовой показатель)	12%
	4. Участие в профессиональных конкурсах районного, регионального, всероссийского уровней.	Участие в конкурсах: - 6% – всероссийского уровня; - 4% – регионального уровня; - 2% – районного уровня; - 0% – не участвовали (% суммируется)
Итого плановое значение КПЭ за квартал		240%

*При невыполнении показателя эффективности и результативности размер премиальной выплаты за показатель будет составлять 0%.

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного образования, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премиальной выплаты (в % к сумме окладно-ставочной части) *
1. Создание условий организации образовательного процесса		
	1. Отсутствие жалоб, признанных обоснованными	12%
	2. Отсутствие протестов и представлений прокуратуры. Отсутствие предписаний надзорных органов.	12%

	3. Отсутствие несчастных случаев и травматизма обучающихся (воспитанников)	12%
	4. Соблюдение сроков предоставления отчетов, мониторингов, ответов, поступающих от учредителя и иных организаций	12%
	5. Своевременное и качественное составление отчета о самообследовании, размещение на официальном сайте организации и направление учредителю	12%
	6. Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта (образовательной) организации согласно действующему законодательству	12%
	7. Участие в независимой оценке качества образования	12%
	8. Участие в инновационной деятельности, освоение новых образовательных технологий	12%
2. Деятельность руководителей учреждений дополнительного образования		
	1. Оперативность работы администрации в системе ГИС СОЛО	12%
	2. Оперативность работы администрации в ИС «Навигатор»	12%
	3. Доля детей, охваченных системой персонализированного финансирования дополнительного образования детей (не менее 72%)	12%
	4. Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительными общеразвивающими программами технической и естественнонаучной направленностей (не менее 16%)	12%
3. Финансово-экономическая деятельность		
	1. Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	12%
	2. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	12%

	3. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	12%
	4. Выполнение муниципального задания для бюджетных, автономных учреждений: - на 1 апреля – не менее 20%; - на 1 июня – не менее 45%; - на 1 октября – не менее 70%; - на 1 января года, следующего за отчетным – не менее 90%	12%
	Исполнение бюджетной сметы нарастающим итогом с начала года для казенных учреждений: - на 1 апреля – не менее 20%; - на 1 июня – не менее 45%; - на 1 октября – не менее 70%; - на 1 января года, следующего за отчетным – не менее 90%	12%
4. Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса		
	1. Систематическое повышение профессионального уровня педагогических работников	12%
	2. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%);	12%
	3. Укомплектованность штатными работниками (80% и более в соответствии со штатным расписанием) (годовой показатель)	12%
	4. Участие в профессиональных конкурсах районного, регионального, всероссийского уровней.	Участие в конкурсах: - 6% – всероссийского уровня; - 4% - регионального уровня; - 2% – районного уровня; - 0% – не участвовали (суммируются)
Итого плановое значение КПЭ за квартал		240%

*При невыполнении показателя эффективности и результативности размер премиальной выплаты за показатель будет составлять 0%.

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности муниципального казенного учреждения «Центр экономики и финансов»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премиальной выплаты (в % к сумме окладно-ставочной части) *
Основная деятельность	1. Соблюдение требований	20%

	нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ленинградской области и муниципального образования Тосненский район Ленинградской области	
	2. Соблюдение сроков и порядка представления отчетности	35%
Внутренняя деятельность		
	1. Исполнение бюджетной сметы нарастающим итогом с начала года для казенных учреждений: - на 1 апреля – не менее 20%; - на 1 июня – не менее 45%; - на 1 октября – не менее 70%; - на 1 января года, следующего за отчетным – не менее 90%	35%
	2. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения	30%
	3. Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	30%
Исполнительская дисциплина		
	1. Отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам учредителя	15%
Итого плановое значение КПЭ за квартал		165%

*При невыполнении показателя эффективности и результативности размер премиальной выплаты за показатель будет составлять 0%.

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Тосненский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер премиальной выплаты (в % к сумме окладно-ставочной части) *
1. Создание условий организации образовательного процесса	1. Отсутствие жалоб, признанных обоснованными.	9%
	2. Отсутствие протестов и представлений прокуратуры. Отсутствие предписаний надзорных органов.	9%
	3. Отсутствие несчастных случаев и травматизма обучающихся (воспитанников)	9%
	4. Соблюдение сроков представления отчетов, монито-	9%

	рингов, ответов, поступающих от учредителя и иных организаций	
	5. Своевременное и качественное составление отчета о самообследовании, размещение на официальном сайте организации и направление учредителю	9%
	6. Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта (образовательной) организации согласно действующему законодательству	9%
2. Деятельность руководителей учреждений дополнительного образования		
	1. Руководство Территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	12%
	2. Охват детей психолого-педагогической помощью не менее 5% от общего количества детей, проживающих на территории Тосненского района Ленинградской области	12%
	3. Своевременное внесение данных и отчетов об освоении детьми-инвалидами образовательных программ	12%
3. Финансово-экономическая деятельность		
	1. Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	9%
	2. Соблюдение сроков представления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	9%
	3. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	9%
	4. Исполнение бюджетной сметы нарастающим итогом с начала года для казенных учреждений: - на 1 апреля – не менее 20%; - на 1 июня – не менее 45%; - на 1 октября – не менее 70%; - на 1 января года, следующего за отчетным – не менее 90%	9%

4. Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса		
	1. Систиматическое повышение профессионального уровня педагогических работников	8%
	2. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%)	8%
	3. Укомплектованность штатными работниками (80% и более в соответствии со штатным расписанием) (годовой показатель)	8%
Итого плановое значение КПЭ за квартал		150%

*При невыполнении показателя эффективности и результативности размер премиальной выплаты за показатель будет составлять 0%.

Отчет руководителя о выполнении критериев эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области

_____ (наименование учреждения)

за _____ (период)

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки показателя	Расчет показателя, пояснения, комментарии (при необходимости)	Оценка показателя в % (заполняется комиссией)
Итого значение КПЭ за квартал			

Руководитель учреждения _____ (подпись) _____ (ФИО)

Приложение 2
к постановлению администрации
муниципального образования
Тосненский район Ленинградской области
от 26.12.2020 № 2644-па

Положение

о комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области (далее – комиссия).

1.2. Комиссия создается в целях установления, изменения, приостановления или лишения стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области (далее – комитет).

1.3. Основной задачей комиссии является оценка эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, подведомственных комитету (далее – учреждение).

1.4. Комиссия образуется и упраздняется на основании приказа комитета. Комиссия действует бессрочно.

2. Состав комиссии

2.1. В состав комиссии входят председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь комиссии, члены комиссии. Комиссия формируется в составе 7 человек:

2.1.1. Председатель комиссии – председатель комитета.

2.1.2. Заместитель председателя комиссии – заместитель председателя комитета – начальник отдела общего образования.

2.1.3. Секретарь комиссии – ведущий специалист отдела общего образования комитета.

2.1.4. Члены комиссии – главные специалисты отдела общего образования комитета.

2.2. Руководство работой комиссии осуществляет председатель комиссии, а в его отсутствие заместитель председателя комиссии.

2.3. Председатель комиссии:

- утверждает дату, время, место проведения заседаний комиссии;
- проводит заседания комиссии;
- подписывает протоколы.

2.4. Заместитель председателя комиссии исполняет обязанности председателя комиссии во время его отсутствия.

2.5. Секретарь комиссии:

- извещает членов комиссии о предстоящем заседании комиссии не позднее чем за три рабочих дня до планового дня проведения заседания комиссии;
- оформляет протокол комиссии;
- подготавливает приказ комитета об установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету;
- выполняет иные функции по поручению председателя (заместителя председателя) комиссии.

3. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия имеет право:

-определять наличие либо отсутствие оснований и условий, необходимых для установления, изменения, приостановления или лишения стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений;

-рассматривать предложения об установлении, изменении, приостановлении или лишении выплат, которые формируются на основе отчетов руководителей муниципальных учреждений;

-принимать решение о дополнительной проверке обстоятельств и сведений в представленных документах;

-запрашивать необходимые для установления стимулирующих выплат документы, материалы и другую информацию по вопросам деятельности муниципального учреждения и руководителя;

-проводить оценку эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и руководителей.

3.2. Комиссия обязана:

-соблюдать законодательство Российской Федерации, порядок работы комиссии;

-всесторонне, полно и объективно принимать решения по вынесенным на рассмотрение комиссии вопросам.

4. Порядок подготовки и проведения заседания комиссии

4.1. Заседание комиссии проводится не реже одного раза в квартал.

4.2. Руководители муниципальных учреждений направляют в комиссию материалы за отчетный квартал для установления размера премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и критериев оценки деятельности учреждений и их руководителей не позднее 1-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, за 4 квартал материалы представляются до 25 декабря.

4.3. При принятии решения об установлении премиальных выплат по итогам работы комиссия руководствуется квартальными отчетами руководителей.

4.4. Голосование проводится в форме открытого голосования.

4.5. Каждый член комиссии и секретарь комиссии имеет один голос.

4.6. Решение комиссии принимается большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании, и оформляется протоколом, который подписывается членами комис-

сии, присутствующими на заседании. В случае равенства голосов голос председателя (заместителя председателя) является решающим.

4.7. Заседания комиссии правомочно при участии в нем не менее половины состава комиссии.

4.8. По итогам работы комиссии и на основании протокола комиссии издается приказ об установлении премиальных выплат по итогам работы руководителям муниципальных учреждений.

4.9. Ответственным за сбор и хранение материалов, представляемых руководителями муниципальных учреждений по итогам отчетного квартала, и соблюдение порядка установления выплат является секретарь комиссии.

4.10. Секретарь комиссии готовит протокол заседания комиссии и приказ комитета об установлении премиальных выплат по итогам работы не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, за 4 квартал – не позднее 27 декабря.

4.11. Ответственным за сбор и хранение протоколов заседаний комиссий является секретарь комиссии.