



РЕСПУБЛИКА АЛТАЙ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
«КОШ-АГАЧСКИЙ РАЙОН»
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

АЛТАЙ РЕСПУБЛИКА
МУНИЦИПАЛ ТӨЗӨЛМӨ
КОШ-АГАШ АЙМАК
УРЕДУ УПРАВЛЕНИЯЗЫ

ПРИКАЗ

ЖАКАРУ

от 28.09. 2015 г. № 412
с. Кош-Агач

**Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат
руководителям казенных образовательных учреждений муниципального образования
«Кош-Агачский район».**

В целях совершенствования системы оплаты труда, мотивации к труду, усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных организаций в улучшении конечных результатов труда на основе целевых показателей эффективности деятельности

приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям казенных образовательных учреждений муниципального образования «Кош-Агачский район» (прилагается).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования



Э.С. Каранов

Утвержден:
приказом Управления образования
администрации МО «Кош-Агачский район»
№ 112 от 19.09.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат
руководителям казенных общеобразовательных учреждений муниципального
образования «Кош-Агачский район».

1. Общие положения

- Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений, а также показателей и методики оценки качества деятельности руководителей образовательных учреждений.
- Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений осуществляются из централизованного фонда оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Порядок стимулирования.

- Распределение централизованного фонда оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений носит государственно-общественный характер.
- Доля средств, направляемых общеобразовательным учреждением в централизованный фонд на стимулирующие выплаты, составляет не более 1,5 стимулирующей части фонда заработной платы общеобразовательного учреждения.
- Стимулирующие надбавки распределяются по решению комиссии, образованной Управлением образования, принятому с учетом мнения Общественного Совета.
- Стимулирующие надбавки руководителю ОУ устанавливаются за достигнутые результаты на основании показателей оценки его деятельности в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения.
- Надбавки стимулирующего характера начисляются руководителям ОУ два раза в год с января по июнь и с июля по декабрь равными долями ежемесячно.
- Размер и количество стимулирующих выплат, выплачиваемых конкретному руководителю ограничиваются размером централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения.

Размер стимулирующих выплат определяется решением муниципального органа
Управления образованием на основании протокола экспертной комиссии с учетом
мнения Общественного Совета в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

- Установление выплат стимулирующего характера руководителям ОУ производится в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения.
- 3. Методика оценки качества профессиональной деятельности руководителя ОУ:**
- Надбавки стимулирующего характера руководителям ОУ устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.
 - Деятельность руководителя по каждому из критериев оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.
 - Максимальное количество баллов по каждому критерию определяется Управлением образования с учетом мнения Общественного Совета.
 - Каждый балл должен содержать мотивированное обоснование или определять степень достижения данного показателя.
 - Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому руководителю ОУ определяется по следующей формуле:
$$СНр = x СБв$$
, где
СНр – стимулирующая надбавка конкретному руководителю;
ФСН – фонд стимулирующих надбавок централизованного фонда оплаты труда;
СБв – сумма баллов всех руководителей ОУ, получающих стимулирующие надбавки из централизованного фонда;
СБр – сумма баллов конкретного руководителя ОУ по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.
- 4. Регламент установления выплат стимулирующего характера руководителям ОУ:**
- Регламент определения порядок назначения стимулирующих выплат руководителям ОУ, которые устанавливаются в форме надбавок.
 - Для оценки профессиональной деятельности руководителей ОУ ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 14 человек.
 - В состав экспертной комиссии входят представители Управления образования, члены Совета Управления и Общественного Совета.
 - Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается решением Управления образования.
 - Заседания экспертной комиссии проводятся два раза в год в январе – во второй половине августа.

- Руководителям учреждений образования представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности своего учреждения, своей профессиональной деятельности за предыдущее полугодие (портфолио), срок к 15.01. и 15.08.2015 года.
- На заседании экспертной комиссии анализируются представленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.
- Председатель экспертной комиссии знакомит каждого руководителя ОУ с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.
- Заместитель председателя экспертной комиссии составляет сводный протокол по всем руководителям ОУ в разрезе показателей, итогового балла по каждому руководителю, суммы итоговых баллов и передает его в Управление образования.

5. Управление образования:

- Определяет денежное содержание одного балла – основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому руководителю путем деления денежного выражения централизованного фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех руководителей ОУ;
- Устанавливает надбавку в денежном выражении каждому руководителю ОУ путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым руководителем;
- Издаёт соответствующий распорядительный документ с учетом мнения Общественного Совета;
- Оставляет за собой право отменить стимулирующую надбавку руководителям ОУ по следующим основаниям: за недолжное исполнение своих обязанностей, за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, за неисполнение приказов и поручений Управления образования, за невыполнение Соглашения по бюджетным обязательствам, за невыполнение трудового договора, за социально-психологическое напряжение в коллективе, за дисциплинарные взыскания, за слабые результаты качества обучения и воспитания (ниже 40%), за нарушение прав несовершеннолетних, за правонарушения совершенными несовершеннолетними до устранения выявленных нарушений;

В случае корректировки централизованного фонда оплаты труда в течении года Управление образования имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, согласованным с администрацией района, предупредив об этом руководителей письменно не менее чем за два месяца.

Порядок определения размера стимулирующих выплат руководителям ОУ

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций

Критерии оценки I: Эффективность обеспечения качественного образования		
1	Позитивная динамика учебных результатов обучающихся по результатам итоговой аттестации (ЕГЭ)	0-3,5
2	Позитивная динамика учебных результатов обучающихся по результатам итоговой аттестации (ОГЭ)	0-3,5
3	Наличие выпускников, получивших баллы по ЕГЭ в диапазоне от 80 до 100 баллов	0-2
4	Наличие доступной образовательной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий)	0-2
5	Организация качественного воспитательно-образовательного процесса в ДОУ	0-1
6	Создание комфортной предметно-развивающей среды в дошкольном образовательном учреждении	0-1
7	Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших документ государственного образца об основном общем образовании	0-1
8	Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших документ государственного образца о среднем общем образовании	0-1
9	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся 2-11 классов (по материалам региональных и муниципальных контрольных мероприятий и мониторинговых исследований)	0-3
Критерий оценки II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
1.	Наличие всех видов благоустройства на начало текущего учебного года	0-2
2.	Обеспеченность обучающихся учебниками из школьного фонда	0-2
3.	Доля педагогических работников - молодых специалистов в общем числе педагогических работников	0-1
4.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории в общем числе педагогических работников	0-3
5	Представление результатов деятельности педагогов (педагогического коллектива) на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня (от районного и выше)	0-2
6	Результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах (наличие лауреатов и призеров)	0-3
7	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с нормативными требованиями	0-2
8	Доля учителей, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ и саморегулируемых организаций и регулярно получающих в них профессиональную помощь и поддержку, в общей численности учителей	0-2
Критерии оценки III: Инновационная деятельность		
1	Участие образовательного учреждения в экспериментальной работе по модернизации общего образования федерального, регионального, муниципального, школьного уровня, закрепленного	0-2

	соответствующим приказом	
2.	Наличие статуса ресурсного центра, школы-лаборатории, стажировочной площадки, опытно-экспериментальной площадки регионального или муниципального уровня, закрепленного соответствующим приказом	0-1
3.	Доля учителей, эффективно использующих современные образовательные технологии (в том числе информационные коммуникационные технологии) в профессиональной деятельности, в общей численности учителей	0-2
Критерии оценки IV: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся		
1.	Наличие программы формирования здорового образа жизни и безопасности жизни	0-2
2.	Доля обучающихся образовательного учреждения, отдохнувших в прошедший летний период, в общем числе обучающихся	0-2
3	Трудоустройство, организация других форм летнего отдыха и оздоровления обучающихся в летний период	0-2
4	Качественная организация горячего питания для обучающихся	0-2
Критерии оценки V: Эффективность воспитательной системы ОУ и работы с одаренными детьми		
1.	Наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми	0-1
2.	Наличие положительной динамики количества и качества участвующих в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях творческой направленности (каждый обучающийся учитывается при подсчетах только один раз)	0-3
3.	Наличие победителей (призеров) муниципального, регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	0-3
4	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в КДН, и правонарушений, совершенных обучающимися, зафиксированное внешними по отношению к общеобразовательному учреждению службами.	0-2
Критерии оценки VI: Эффективность и качество финансово-хозяйственной деятельности		
1.	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)	0-3
2.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды, своевременное и в полном объеме уплата налогов и сборов, своевременное перечисление страховых взносов	0-3
3	Экономия топливно-энергетических ресурсов, средств на коммунальные услуги и иных затрат, связанных с содержанием здания	0-3
4	Ежемесячное соблюдение утвержденных лимитов фонда оплаты труда работников	0-3

Критерии оценки VII: Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением

1.	Наличие в учреждении согласно зарегистрированному уставу органа государственно-общественного управления, обладающего комплексом управленческих полномочий и динамика его участия в решении актуальных задач функционирования и развития ОУ, предьявленная публично	0-2
2.	Наличие опубликованного публичного отчёта о деятельности общеобразовательного учреждения, отчета о результатах самообследования	0-2
3.	Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности образовательной организации на её официальном сайте	0-2
4.	Эффективная деятельность ученического самоуправления	0-2

Критерии оценки VIII: Эффективность управленческой деятельности

1.	Наличие нормативно-правовой базы, соответствующей современным правовым актам, регламентирующей деятельность общеобразовательного учреждения	0-3
2.	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом государственно-общественного управления	0-2
3.	Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям	0-2
4.	Участие руководителя образовательного учреждения в конкурсах, конференциях, семинарах и т.д.	0-2
5.	Соответствие внутренней и внешней оценки качества образования выпускников начальной, основной и старшей ступени образования	0-3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	0-3
7.	Наличие и эффективное использование автоматизированных программ управления («Контингент», «Электронная школа», АИС и т.д.)	0-2
8.	Отсутствие или своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов (представление протесты прокуратуры, судебное производство, предписание и акты).	0-3
9.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации, отчетности, документации и др.	0-3

6. Виды разовых стимулирующих выплат за отличное качество выполненных работ, премии по итогам работы руководителям образовательных учреждений.

Премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам и другие премии разового характера устанавливаются приказом начальника управления образования. Размер данных премий устанавливается в абсолютной величине (суммарном выражении).

При установлении руководителям премии по итогам года, месяца, При оценке деятельности учитывается положительная динамика достигнутых показателей в сравнении с предыдущим годом.

Размер премии по итогам года зависит от суммы средств фонда стимулирования руководителей, надтарифного фонда учреждения, суммы экономии фонда заработной платы, оставшихся на конец календарного года.

Премия по итогам года устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя или в абсолютных величинах (суммарном выражении).

- за качественное проведение особо значимых мероприятий на районном, региональном уровне:

- за высокие результаты участие педагогов, обучающихся в олимпиадах, научно-практических конференциях, спортивных соревнованиях, конкурсах и т.д.:

- за широкое представление деятельности образовательного учреждения,

- за успешное прохождение аттестации, лицензирования общеобразовательного учреждения;

- за успешное участие педагогов образовательных учреждений в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок;

- за успешное решение кадровых вопросов;

- за успешную работу с обучающимися, состоящими на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, снижение, отсутствие преступлений и правонарушений;

- за высокую результативность обучающихся на итоговой аттестации;

- за своевременное оперативное выполнение предписаний по результатам проверок Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Рособрнадзора;

- за высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, воспитанников;

- за эффективность управленческой деятельности (обеспечение эффективного общественного управления в ОУ, исполнительская дисциплина, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, привлечение внебюджетных средств);

- За успешное прохождение процедур лицензирования, аккредитации ОУ

- за успешную подготовку к отопительному сезону, успешное завершение отопительного сезона (при наличии собственной котельной учреждения)

7. Размер постоянных стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений может быть снижен за неэффективность в работе. О снижении выплат руководители предупреждаются за 2 месяца в соответствии с требованиями ТК РФ.