



РЕСПУБЛИКА АЛТАЙ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАНИЕ  
«КОШ-АГАЧСКИЙ РАЙОН»  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ,  
СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ  
ПОЛИТИКИ

АЛТАЙ РЕСПУБЛИКА  
МУНИЦИПАЛ ТӨЗӨМӨ  
КОШ-АГАШ АЙМАК  
УРЕДУ, СПОРТ, ЖАШ ОСКУРУМ  
АДМИНИСТРАЦИЯНЫН  
УПРАВЛЕНИЯЗЫ

---

ПРИКАЗ

ЖАКАРУ

от 09.01.2014 №3  
с. Кош-Агач

**Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и состава экспертной комиссии**

Во исполнение распоряжения Главы администрации МО «Кош-Агачский район» от 01.07.2009 года №263 «О введении новой системы оплаты труда с 1 сентября в муниципальных бюджетных учреждениях»

**приказываю:**

1. Утвердить Положение о материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений (прилагается)
2. Утвердить состав экспертной комиссии по назначению выплат стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений:

Шонхоров А.А. – первый заместитель главы администрации МО «Кош-Агачский район», член Общественного Совета;

Каранов Э.С.- начальник Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

Урматова Т.Д. – главный специалист Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район», заместитель председателя комиссии;

Такылбаева А.Ж. – ведущий специалист Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район», секретарь комиссии;

Солтонбаев И.О. –главный специалист по охране труда Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

Мардянова Н.А. - ведущий специалист Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

Мандаева Н.Н. – заведующая РМК Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

Хабарова И.Н. – методист по воспитательной работе Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

Тенгереква Г.И. – методист по дошкольному образованию и начальным классам Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

Тадыева Ч.К. – руководитель ФЭС Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

Сахиянова И.Г.- ведущий экономист Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

Маусумканов С.А. – методист по ИКТ Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

Мадинова Б.М. – председатель РК профсоюза работников образования;

Ахетов В.Р. – заведующий хозяйственной частью Управления образования администрации МО «Кош-Агачский район»;

3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на Урматову Т.Д. главного специалиста Управления образования и Сахиянова И.Г. ведущего экономиста Управления образования.

Начальник Управления образования

Э.С.Каранов

Утвержден:  
приказом Управления образования,  
спорта и молодежной политики  
администрации МО «Кош-Агачский  
район»  
№ 3 от 09.01.2014г. \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке установления стимулирующих выплат**  
**руководителям общеобразовательных учреждений, Центра дополнительного**  
**образования детей муниципального образования «Кош-Агачский район».**

**1. Общие положения**

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

**2. Порядок стимулирования.**

- 2.1. Распределение централизованного фонда оплаты труда руководителей образовательных учреждений носит государственно-общественный характер.
- 2.2. Доля средств, направляемых образовательным учреждением в централизованный фонд на стимулирующие выплаты, составляет не более 1,5 стимулирующей части фонда заработной платы образовательного учреждения.
- 2.3. Стимулирующие надбавки распределяются по решению комиссии, образованной Управлением образования, принятому с учетом мнения Общественного Совета.

- 2.4. Стимулирующие надбавки руководителю ОУ устанавливаются за достигнутые результаты на основании показателей оценки его деятельности в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения.
- 2.5. Надбавки стимулирующего характера начисляются руководителям ОУ два раза в год с января по июнь и с июля по декабрь равными долями ежемесячно.
- 2.6. 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.
- 2.7. Установление выплат стимулирующего характера руководителям ОУ производится в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения.

### **3. Методика оценки качества профессиональной деятельности руководителя ОУ:**

- 3.1. Надбавки стимулирующего характера руководителям ОУ устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.
- 3.2. Деятельность руководителя по каждому из критериев оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.
- 3.3. Максимальное количество баллов по каждому критерию определяется Управлением образования с учетом мнения Общественного Совета.
- 3.4. Каждый балл должен содержать мотивированное обоснование или определять степень достижения данного показателя.
- 3.5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому руководителю ОУ определяется по следующей формуле:

$$СНр = \frac{ФСН}{СБв} \times СБр, \text{ где}$$

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:**

- 4.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат руководителям ОУ, которые устанавливаются в форме надбавок.
- 4.2. Для оценки профессиональной деятельности руководителей ОУ ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 14 человек.
- 4.3. В состав экспертной комиссии входят представители Управления образования, районного профсоюза, Совета Управления и Общественного Совета.
- 4.4. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается решением Управления образования.
- 4.5. Заседания экспертной комиссии проводятся два раза в год в январе – во второй половине августа.
- 4.6. 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 15.08.2014 года.
- 4.7. На заседании экспертной комиссии анализируются представленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.
- 4.8. Председатель экспертной комиссии знакомит каждого руководителя ОУ с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.
- 4.9. 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;
- Издает 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 невыполнения 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.

## **I. Порядок определения размера стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных учреждений**

### **Критерии эффективности работы руководителей ОУ**

<b>№ п/п</b>	<b>Целевые показатели</b>	<b>Степень достижения</b>
1.1	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и ОГЭ других форм независимой оценки качества образования).	<b>0-5</b> <b>0-5</b>
1.2	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.	<b>0-3</b>
1.3	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный;</li> <li>• Региональный;</li> <li>• Муниципальный.</li> </ul>	<b>0-0,5</b> <b>0-1,5</b> <b>0-1</b>
1.4	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Всероссийский;</li> <li>• Региональный;</li> <li>• Муниципальный</li> </ul>	<b>0-0,5</b> <b>0-1,5</b> <b>0-1</b>
1.5	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Региональный;</li> <li>• Муниципальный.</li> </ul>	<b>0-3</b> <b>0-2</b>
1.6	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной	<b>0-3</b>

	работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов, ФГОС НОО.	
1.7	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	<b>0-2</b>
1.8	Отсутствие выпускников, не получивших аттестаты.	<b>0-2</b>
1.9	Обеспеченность учебниками, учебно-методическими пособиями в соответствии утвержденным перечнем Министерства образования РФ.	<b>0-2</b>
<b>ИТОГО: 33</b>		
2.1	Создание условий для осуществления образовательного процесса Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности).	<b>0-3</b>
2.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	<b>0-2</b>
2.3	Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	<b>0-2</b>
2.4	Обеспечение выполнения требований пожарной и энергобезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	<b>0-2</b>
2.5	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	<b>0-2</b>
<b>ИТОГО: 11</b>		
3.1	Кадровые ресурсы учреждения Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, своевременной прохождении аттестации педагогическими работниками на: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Высшую;</li> <li>• 1КК.</li> </ul>	<b>0-2</b> <b>0-1</b>
3.2	Повышение квалификации	<b>0-2</b>
3.3	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Всероссийский;</li> <li>• Региональный;</li> <li>• Муниципальный.</li> </ul>	<b>0-1</b> <b>0-2</b> <b>0-1</b>
3.4	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	<b>0-3</b>
<b>ИТОГО: 12</b>		

4.1	Социальный критерий Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	<b>0-2</b>
4.2	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	<b>0-2</b>
4.3	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	<b>0-2</b>
4.4	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	<b>0-2</b>
4.5	Занятость учащихся во внеурочное время.	<b>0-2</b>
		<b>ИТОГО: 10</b>
5.1	Эффективность управленческой деятельности Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	<b>0-3</b>
5.2	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.), отсутствие предписания надзорных органов (Рособрнадзор, Роспотребнадзор, Госпожнадзор).	<b>0-3</b>
5.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций, создание морально-психологического климата в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся).	<b>0-2</b>
5.4	Призовые места в смотрах (конкурсах) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный;</li> <li>• Региональный;</li> <li>• Муниципальный.</li> </ul>	<b>0-0,5</b> <b>0-1,5</b> <b>0-1</b>
		<b>ИТОГО: 11</b>
6.1	Сохранение здоровья обучающихся в учреждении Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	<b>0-3</b>
6.2	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	<b>0-3</b>
6.3	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	<b>0-3</b>
6.4	Организация обучения детей с отклонениями в развитии.	<b>0-3</b>
		<b>ИТОГО: 12</b>
7.1	Организация качественного воспитательно-образовательного процесса в ДОУ	<b>0-4</b>
7.2	Создание комфортной предметно-развивающей среды в ДОУ	<b>0-4</b>
7.3	За увеличение охвата дошкольным образованием	<b>0-3</b>
		<b>ИТОГО: 11</b>



**II. Порядок определения размера стимулирующих выплат руководителю МБОУ  
ДОД «Центр дополнительного образования детей»**

**Критерии эффективности работы руководителя МБОУДОД «Центр  
дополнительного образования детей**

<b>№ п/п</b>	<b>Целевые показатели</b>	<b>Степень достижения</b>
1.1	За реализацию инновационных развивающих программ дополнительного образования	<b>0-5</b>
1.2	За организацию работы по предоставлению платных услуг	<b>0-5</b>
1.3	За создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<b>0-5</b>
1.4	За создание условий по сохранению здоровья обучающихся воспитанников в образовательном учреждении	<b>0-5</b>
1.5	За создание условий по обеспечению безопасности образовательного процесса	<b>0-5</b>
1.6	За увеличение охвата обучающихся дополнительным образованием	<b>0-5</b>
1.7	За результативность организации научно-исследовательской деятельности в районе	<b>0-5</b>
1.8	За результативную организацию методической работы в районе по направлениям работы и участие педагогов, воспитанников учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Всероссийский;</li> <li>• Региональный;</li> <li>• Муниципальный</li> </ul>	<b>0-5</b> <b>0-5</b> <b>0-5</b>
1.9	За проведение на высоком уровне значимых районных и региональных мероприятий	<b>0-10</b>

1.10	За результативное прохождение аккредитации, лицензирования	<b>0-5</b>
1.11	Своевременное прохождение аттестации педагогическими работниками на: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Высшую;</li> <li>• 1КК.</li> </ul>	<b>0-5</b> <b>0-5</b>
1.12	Повышение квалификации	<b>0-5</b>
1.13	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.), отсутствие предписания надзорных органов (Рособрнадзор, Роспотребнадзор, Госпожнадзор).	<b>0-5</b>
		<b>ИТОГО: 85</b>

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

- 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 управление в ОУ, исполнительская дисциплина, отсутствие обоснованных

обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, привлечение внебюджетных средств);

- За успешное прохождение процедур лицензирования, аккредитации ОУ

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

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