



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КАВКАЗСКИЙ РАЙОН**

**П Р И К А З**

«25» июня 2015 г.

№ 687/1

ст. Кавказская

Об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район, критериев оценки их деятельности и состава комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям

В целях улучшения качества предоставления образовательных услуг, повышения исполнительской дисциплины и материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район, приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера директорам муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Кавказский район (приложение № 1);
2. Утвердить Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера заведующим муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район (приложение № 2);
3. Утвердить состав комиссии по установлению выплат стимулирующего характера директорам муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Кавказский район (приложение № 3);
4. Утвердить состав комиссии по установлению выплат стимулирующего характера заведующим муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район (приложение № 4);
5. Утвердить критерии оценки деятельности общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район, с учетом выполнения целевых показателей работы учреждений и условия стимулирования руководителей учреждений за их выполнение (приложение № 5);
6. Утвердить критерии оценки деятельности дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район, с учетом выполнения целевых

показателей работы учреждений и условия стимулирования руководителей учреждений за их выполнение (приложение № 6),

7. Приказ управления образования администрации муниципального образования Кавказский район от 30 декабря 2011 года № 1182 «Об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера директорам муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Кавказский район» считать утратившим силу.

8. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

9. Приказ вступает в силу с 1 сентября 2015 года.

Начальник управления



С.Г.Демченко

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к приказу управления образования  
 администрации муниципального  
 образования Кавказский район  
 № 687 от « 25 » июня 2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления выплат стимулирующего характера директорам  
 муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений  
 муниципального образования Кавказский район**

**1. Общие положения**

Настоящее положение о порядке установления выплат стимулирующего характера директорам муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений муниципального образования Кавказский район (далее - Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», краевым законом № 2770-КЗ от 16.07.2013г. «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 17.11.2008 г. № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район» и постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 31.05.2010 года № 441 «О применении новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в муниципальном образовании Кавказский район» (с изменениями), постановлением администрации муниципального образования Кавказский район № 881 от 14.11.2008 года «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район», программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности, инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Положение устанавливает порядок установления надбавок стимулирующего характера (за напряжённость, интенсивность, высокое качество работы), премирования за результаты труда и оказания материальной помощи руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Кавказский район.

Оценка деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) образовательных учреждений служит целям повышения качества управления образованием и осуществления материального стимулирования руководителей за счет соответствующих источников выплат.

Источниками стимулирования руководителей муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений являются:

1) фонд оплаты труда общеобразовательных учреждений, к выплатам из которого относятся:

- за квалификационную категорию;
- за выслугу лет (устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования);
- за ученую степень или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

- иные выплаты за высокий уровень достигнутых результатов работы, по решению главного распорядителя средств (управления образования).

2) фонд стимулирования руководителей муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений, централизованный учредителем:

- стимулирующие выплаты, на основании утвержденных критериев оценки результатов деятельности учреждения, в соответствии с приложением 5;

- премии;

- материальная помощь.

Задачи оценки профессиональной деятельности руководителя:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений на основе внешней экспертной оценки его деятельности;
- выявление "точек роста" и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) образовательных учреждений, согласно полученным данным;
- использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;

## **2. Порядок формирования и распределения централизованного фонда стимулирования директоров муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений**

Управление образования администрации муниципального образования Кавказский район (далее - управление образования) - главный распорядитель средств, в ведении которого находятся учреждения, формирует централизованный фонд стимулирования директоров муниципальных общеобразовательных учреждений (далее - централизованный фонд) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}0} = \text{ФОТ}_{\text{цст}1} + \text{ФОТ}_{\text{цст}2} + \dots + \dots \text{ФОТ}_{\text{цст}n}$$

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}1}(n) = \text{ФОТ}_0 \times \text{ц}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}1}(n)$  – отчисление в централизованный фонд общеобразовательного учреждения;

$\text{ФОТ}_0$  – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$\text{ц}$  – централизуемая доля  $\text{ФОТ}_0$ .

Размер централизуемой доли  $\text{ФОТ}$  – до 3 %. Конкретный размер централизуемой доли на конкретный период времени, как и распределение между подведомственными муниципальными общеобразовательными учреждениям устанавливаются приказом начальника управления образования администрации МО Кавказский район.

Размер ежемесячного объема денежных средств, направляемых на поощрительные выплаты (стимулирование) директорам муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений определяется решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера в пределах годовой суммы централизованного фонда, и закрепляется протоколом.

Все выплаты из централизованного фонда руководителям общеобразовательных учреждений производятся в рублевом выражении.

Распределение централизованных бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год или иной период времени за выполнение важных и особо важных заданий комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), образованной управлением образования администрации муниципального образования Кавказский район. Комиссия принимает решение о премировании руководителей, установлении надбавки стимулирующего характера, оказании материальной помощи, их размере, а также приоритетности выплат открытым голосованием (при условии присутствия не менее половины членов Комиссии).

Решение Комиссии оформляется протоколом. Комиссия вправе принять решение не учитывать показатели, по которым у всех директоров муниципальных общеобразовательных учреждений одинаковое количество баллов.

На основании протокола Комиссии управление образования издает приказ о премировании, установлении стимулирования (выплате надбавки), оказании материальной помощи.

Стимулирующие выплаты директору осуществляются по оценочным листам, в соответствии с достижением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных работодателем. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников, предназначенный для объективной оценки, для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, дату заполнения оценочного листа.

Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в электронном виде или на бумажных носителях, в соответствии с достижением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных работодателем и содержит самооценку его труда. Оценочный лист работники передают в рабочую комиссию, созданную при управлении образования администрации муниципального образования Кавказский район с 25 по 27 число текущего месяца. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника, на основе его оценочного листа, рабочая комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результативности работы за отчетный период в соответствии с критериями, с использованием установленных баллов, и оформляет протокол, на основании которого издается приказ начальника управления образования. Результаты рабочей комиссии оформляются завершающим итоговым баллом, и доводятся для ознакомления работнику.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера работнику определяется следующим образом:

1) комиссией по установлению выплат стимулирующего характера определяется общая сумма выплат на текущий месяц (иной период времени) в пределах годовой суммы централизованного фонда

2) комиссией устанавливаются премии и материальная помощь на текущий месяц (иной период времени) в рублевом выражении

3) сумма фонда стимулирования на текущий месяц (иной период времени) за минусом премий и материальной помощи, направляется на выплаты стимулирующего характера по критериям оценки результатов деятельности учреждения и делится на общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками за текущий период времени и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником.

Руководителю, увольняющемуся в текущем месяце и отработавшему более половины месяца выплата стимулирующего характера производится по оценочному листу из расчета за фактически отработанное время. При работе менее половины месяца оценка работы руководителя не производится.

Решение управления образования о выплатах стимулирующего характера, премии и материальной помощи доводится до сведения директора муниципального общеобразовательного учреждения в установленном порядке.

В случае отсутствия решения управления образования о предоставлении директору муниципального общеобразовательного учреждения стимулирующих выплат (надбавок), премии за счет централизованного фонда, соответствующие средства могут быть направлены на увеличение стимулирующих выплат директорам других муниципальных общеобразовательных учреждений.

Размер стимулирования (надбавки) для конкретного директора может быть снижен или выплата может быть прекращена при ухудшении показателей работы, нарушении директором трудовой дисциплины, невыполнении приказов управления образования.

Выплаты стимулирующего характера (надбавки) директору муниципального бюджетного (автономного) общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения. Размер и количество премий, стимулирующих выплат (надбавок), выплачиваемых конкретному директору учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

Показатели и условия стимулирования труда директора учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются приказом управлением образования.

Установление показателей и критериев премирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса и результативностью профессиональной деятельности директоров, не допускается.

### 3. Порядок и условия премирования работников:

Премирование осуществляется в пределах выделенных ассигнований на текущий период времени, по решению комиссии, из средств централизованного фонда руководителей.

При премировании руководителя учитывается: успешное исполнение работником своим должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, сложность, напряженность и специфика выполняемой работы, выполнение важных работ, мероприятий.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии.

Показатели и критерии премирования руководителя:

#### а) критерии разового характера:

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году без замечаний надзорных органов - 5000 рублей;

- к профессиональному празднику – Дню учителя – по 5000 рублей (без оценки по показателям эффективности работы учреждения);

- организационная работа по подготовке ОУ к ГИА (общеобразовательное учреждение является пунктом проведения экзамена (далее - ППЭ)) – 2000 рублей (премирование осуществляется в мае и июне).

б) **индивидуальные условно – постоянные критерии** для премирования руководителей:

- за организацию подвоза учащихся – 300 рублей за наличие одной единицы автотранспорта (показатель увеличивается в зависимости от количества автобусов, задействованных на подвозе учащихся к месту учебы);

- за содержание собственных котельных - 300 рублей за наличие котельной;

- работа общеобразовательного учреждения в автономном режиме – 2000 рублей;

- базовое образовательное учреждение, осуществляющее дистанционное обучение детей – 2000 рублей;

- обучение учащихся, находящихся в реабилитационном центре «Теремок» - 2000 рублей;

- базовое образовательное учреждение по реализации ГП «Доступная среда» - 2000 рублей;

- организация работы музея, являющегося филиалом международного общества им.А.С.Пушкина – 2000 рублей;

- наличие призовых мест ОУ в смотрах (конкурсах):

- федерального уровня – 5000 рублей,

- регионального уровня – 3000 рублей;

- наличие победителей олимпиад:

- федерального уровня – 2000 рублей,

- регионального уровня – 1000 рублей;
- участие в экспертных группах при аккредитации ОУ – 3000 рублей;
- личное участие руководителя в профессиональных конкурсах – 3000 рублей.

Размер премии директору муниципального бюджетного (автономного) общеобразовательного учреждения за качество профессиональной деятельности определяется в денежном выражении.

В случае обнаружения грубых нарушений в организации учебно-воспитательного процесса, отмеченных органами государственного надзора, или действием (бездействием) директора (или администрации), повлекшим за собой причинение тяжкого вреда здоровью обучающихся и/или педагогов или их гибелью, премия за отчетный период не начисляется и не выплачивается даже при наличии положительных результатов деятельности по другим показателям.

#### **4. Оказание материальной помощи директорам общеобразовательных учреждений.**

Работодатель предоставляет работникам единовременную материальную помощь в случаях:

- в связи со смертью близких родственников в размере 3000 рублей (родители, дети);
- тяжелой болезнью работника в размере 3000 рублей;

Выплата материальной помощи руководителю производится по письменному заявлению работника из средств централизованного фонда руководителей и на основании приказа начальника управления образования.

Объем выплат, направленный на оказание материальной помощи руководителям, уменьшает объем выплат, направляемых на стимулирование деятельности руководителей, осуществляемых по оценочным листам.

#### **5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности директора**

В случае несогласия директора с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию в 3-дневный срок после ознакомления с выпиской из протокола заседания Комиссии.

Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправоту вынесенной оценки.

Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.

В присутствии директора, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

Начальник образования

С.Г.Демченко

Согласовано:

Председатель Кавказской  
территориальной организации  
профсоюза работников народного  
образования и науки



Л.В.Ерко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к приказу управления образования  
администрации муниципального образования  
Кавказский район № ~~687~~ от «25» ~~06~~ 2015 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления выплат стимулирующего характера заведующим муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке установления выплат стимулирующего характера заведующим муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район (далее - Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», краевым законом № 2770-КЗ от 16.07.2013г. «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением главы администрации муниципального образования Кавказский район от 17.11.2008 г. № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район» и № 881 от 14.11.2008 года «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район», программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности, инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение устанавливает порядок установления надбавок стимулирующего характера (за напряжённость, интенсивность, высокое качество работы), премирования за результаты труда и оказания материальной помощи руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район.

1.3. Оценка деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных учреждений служит целям повышения качества управления образованием и осуществления материального стимулирования руководителей за счет соответствующих выплат из средств фонда оплаты труда дошкольных образовательных учреждений.

1.4. Задачи оценки профессиональной деятельности руководителя:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений на основе внешней экспертной оценки его деятельности;
- выявление "точек роста" и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных учреждений, согласно полученным данным;
- использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;

#### 2. Порядок распределения

стимулирующих выплат заведующим муниципальных бюджетных  
(автономных) дошкольных образовательных учреждений



2.1. Распределение стимулирующих выплат может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, за выполнение важных и особо важных заданий комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), образованной управлением образования администрации муниципального образования Кавказский район. Комиссия принимает решение о премировании руководителей, установлении надбавки стимулирующего характера, оказании материальной помощи, их размере открытым голосованием (при условии присутствия не менее половины членов Комиссии). Решение Комиссии оформляется протоколом. Комиссия вправе принять решение не учитывать показатели, по которым у всех заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений одинаковое количество баллов.

2.2. На основании протокола Комиссии управление образования издает приказ о премировании, установлении стимулирующих выплат.

2.3. Главный распорядитель средств, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает ежемесячные стимулирующие выплаты руководителю, производиться без оценочных листов:

- за выслугу лет;
- за наличие квалификационной категории;
- за ученую степень или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- доплаты за сложность, напряженность выполняемых работ.

2.4. Стимулирующие выплаты заведующему осуществляются по оценочным листам, в соответствии с достижением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных работодателем. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников, предназначенный для объективной оценки, для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, дату заполнения оценочного листа.

Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в электронном виде или на бумажных носителях, в соответствии с достижением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных работодателем и содержит самооценку его труда. Оценочный лист работники передают в рабочую комиссию, созданную при управлении образования администрации муниципального образования Кавказский район с 25 по 27 число текущего месяца. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника, на основе его оценочного листа, рабочая комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результативности работы за отчетный период в соответствии с критериями, с использованием установленных баллов, и оформляет протокол, на основании которого издается приказ начальника управления образования. Результаты рабочей комиссии оформляются завершающим итоговым баллом, и доводятся для ознакомления работнику.

2.5. Руководителю, увольняющемуся в текущем месяце и отработавшему более половины месяца выплата стимулирующего характера производится по оценочному листу из расчета за фактически отработанное время. При работе менее половины месяца оценка работы руководителя не производится.

2.6. Решение управления образования о выплатах стимулирующего характера, премии и материальной помощи доводится до сведения заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения в установленном порядке.

2.7. Размер стимулирования (надбавки) для конкретного заведующего может быть снижен или выплата может быть прекращена при ухудшении показателей работы, нарушении заведующим трудовой дисциплины, невыполнении приказов управления образования.

2.8. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) заведующему муниципального бюджетного (автономного) дошкольного образовательного учреждения устанавливаются с

учетом результатов деятельности учреждения. Размер и количество премий, стимулирующих выплат (надбавок), выплачиваемых конкретному заведующему учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

2.9. Показатели и условия стимулирования труда заведующего учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются приказом управлением образования.

2.10. Установление показателей и критериев стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса и результативностью профессиональной деятельности заведующего, не допускается.

### **3. Порядок и условия премирования работников:**

3.1. В целях поощрения руководителя за выполненную работу осуществляется премирование:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с учетом показателей качества, интенсивности и эффективности работы (на основании аналитической справки, составленной по итогам работы за конкретный период времени);

- к профессиональному празднику — Дню воспитателя и всех дошкольных работников — по 5000 рублей (без оценки по показателям деятельности).

3.2. Премирование осуществляется в пределах выделенных ассигнований образовательному учреждению на текущий период времени, по решению начальника управления образования администрации муниципального образования Кавказский район, из средств краевого бюджета.

При премировании руководителя учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере, максимальным размером — не ограничен.

При увольнении руководителя по собственному желанию до истечения календарного месяца, последний лишается права на получение премии.

#### **Показатели и критерии премирования руководителя:**

- подготовка ОУ к новому учебному году без замечаний — 2000 рублей.

- наличие призовых мест ОУ в смотрах (конкурсах):

- федерального уровня — 5000 рублей;

- регионального уровня - 3000 рублей;

- муниципального уровня — 2000 рублей.

- наличие победителей, призеров конкурсов:

- федерального уровня — 2000 рублей,

- регионального уровня — 1000 рублей;

- участие в экспертных группах при аккредитации ОУ — 3000 рублей;

- личное участие руководителя в профессиональных конкурсах — 3000 рублей;

- подготовка и проведение семинаров на базе ОУ:

- регионального уровня — 3000 рублей;

- муниципального уровня - 2000 рублей.

3.3. В случае обнаружения грубых нарушений в организации учебно-воспитательного процесса, отмеченных органами государственного надзора, или действием (бездействием) заведующего (или администрации), повлекшим за собой причинение тяжкого вреда здоровью обучающихся и/или педагогов или их гибелью, премия за отчетный период не начисляется и не выплачивается даже при наличии положительных результатов деятельности по другим показателям.

#### **4. Оказание материальной помощи заведующему дошкольного образовательного учреждения.**

4.1. Работодатель предоставляет руководителю единовременную материальную помощь в случаях:

- в связи со смертью близких родственников в размере 3000 рублей (родители, дети);
- тяжелой болезнью работника в размере 3000 рублей;

4.2. Выплата материальной помощи руководителю производится по письменному заявлению работника из средств фонда оплаты труда дошкольных образовательных учреждений, и на основании приказа начальника управления образования.

#### **5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности заведующего**

5.1. В случае несогласия заведующего с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию в 3-дневный срок после ознакомления с выпиской из протокола заседания Комиссии.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

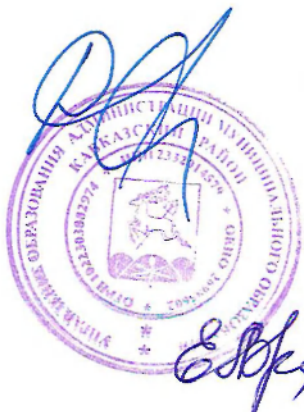
5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.

5.5. В присутствии заведующего, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

5.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

Начальник образования



С.Г.Демченко

Согласовано:  
Председатель Кавказской  
территориальной организации  
профсоюза работников народного  
образования и науки

Л.В.Ерко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к приказу управления образования администрации  
муниципального образования  
Кавказский район

от «25» 06 2015г. № 687/1

СОСТАВ

комиссии по установлению выплат стимулирующего характера директорам муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Кавказский район

Демченко  
Седа Григорьевна

начальник управления образования администрации муниципального образования Кавказский район, председатель комиссии;

Титов  
Валерий Михайлович

заместитель начальника управления образования администрации муниципального образования Кавказский район, заместитель председателя комиссии;

**Члены комиссии:**  
Митрофанова  
Лариса Прокофьевна

руководитель МКУ «Централизованная бухгалтерия управления образования;

Ерко  
Владимировна

председатель Кавказской территориальной Людмила организации профсоюза работников народного образования и науки РФ;

Риккер  
Елена Владимировна

начальник муниципального бюджетного учреждения «Организационно-методический центр развития образования»;

Маева  
Екатерина Павловна

директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 44 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район;

Колосова  
Галина Ивановна

директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 12 им. А.С. Пушкина ст.Кавказской муниципального образования Кавказский район;

Руденко  
Евгений Анатольевич

директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 11 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район; председатель Совета директоров.

Начальник управления

С.Г. Демченко



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к приказу управления образования администрации  
муниципального образования

Кавказский район  
от «25» 06 2015г. № 687/1

СОСТАВ

комиссии по установлению выплат стимулирующего характера заведующим муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район

Демченко  
Седа Григорьевна

начальник управления образования администрации  
муниципального образования Кавказский район,  
председатель комиссии;

Виниченко  
Ирина Юрьевна

ведущий специалист управления образования  
администрации муниципального образования Кавказский  
район, заместитель председателя комиссии;

**Члены комиссии:**

Митрофанова  
Лариса Прокофьевна

руководитель муниципального казенного учреждения  
«Централизованная бухгалтерия образования  
муниципального образования Кавказский район;

Ерко  
Владимировна

председатель Кавказской территориальной Людмила  
организации профсоюза работников  
народного образования и науки РФ;

Риккер  
Елена Владимировна

начальник муниципального бюджетного учреждения  
«Организационно-методический центр  
развития образования» муниципального образования  
Кавказский район;

Волкова  
Екатерина Павловна

заведующий муниципального автономного дошкольного  
общеобразовательного учреждения центр развития  
ребенка - детский сад № 18 города Кропоткин  
муниципального образования Кавказский район;

Бережинская  
Ирина Васильевна

заведующий муниципального автономного дошкольного  
общеобразовательного учреждения центр развития  
ребенка - детский сад № 22 станицы Кавказская  
муниципального образования Кавказский район;

Ландарь  
Лидия Дмитриевна

заведующий муниципального автономного дошкольного  
общеобразовательного учреждения центр развития  
ребенка - детский сад № 17 города Кропоткин  
муниципального образования Кавказский район.

Начальник управления



С.Г. Демченко



Приложение №5  
к приказу управления образования  
администрации муниципального  
образования Кавказский район  
от «25» июня 2015г. № 687/1

**Критерии оценки деятельности общеобразовательных учреждений подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район с учетом выполнения целевых показателей работы учреждений и условия стимулирования руководителей учреждений за их выполнение**

№п/п	Целевые показатели деятельности общеобразовательного учреждения	Критерии оценки деятельности ОУ в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Возможность стимулирования директора ОУ
<b>1. Критерии по основной деятельности образовательного учреждения</b>				
1.	Выполнение муниципального задания на подготовку обучающихся	4	Доклад директора	стимулирование возможно в последний месяц 3 или 4 квартала
2.	Прохождение государственной аккредитации	4	Доклад директора	стимулирование возможно после выдачи свидетельства о государственной аккредитации
<b>2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине общеобразовательного учреждения</b>				
1.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, и задолженности по налогам и сборам	2	Доклад директора	стимулирование возможно в

				последний месяц каждого квартала
2.	Наличие фактов нецелевого использования бюджетных средств, нарушение бюджетного законодательства:  до 10 т.р. от 11 до 30 т.р. от 31 до 50 т.р. от 51 до 100 т.р. свыше 101 т.р.	Аннулирование начисленных баллов: 2 балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов 20 баллов	Доклад директора, результаты работы комиссий администрации муниципального образования Кавказский район, других уполномоченных органов исполнительной власти	ежеквартально
3.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушения в деятельности учреждений, наличие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю учреждения в отчетном периоде	Аннулирование начисленных баллов:  2-х баллов	Доклад директора результаты работы комиссий, других уполномоченных органов исполнительной власти	ежеквартально
<b>3. Критерии качества и общедоступности общего образования в учреждении</b>				
1.	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении: - организация в учреждении профильного обучения, предпрофильной подготовки; - реализация общеобразовательных программ, обеспечивающих углубленную подготовку по учебным предметам; - организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, организация инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучение по индивидуальным учебным планам.	2 балла  2 балла  4 балла	Доклад директора	стимулирование возможно ежемесячно
2.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	2	Доклад директора	стимулирование возможно ежемесячно
<b>4. Критерии создания условий для обеспечения учебно-воспитательного процесса</b>				



1.	Обеспечение санитарно-гигиенических (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.), санитарно-бытовых (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.), обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	3	Доклад директора	стимулирование возможно ежемесячно при соблюдении условий
<b>5. Критерии оценки кадровых ресурсов</b>				
1.	Качественный состав (% учителей с высшей, первой, кв.категорией)	3 при условии 85% и более педагогов с квалификац. категорией	Доклад директора	стимулирование возможно ежемесячно
<b>6. Социальные критерии</b>				
1.	Эффективность деятельности штабов воспитательной работы (организация различных форм внеклассной и внешкольной работы муниципального уровня и выше; снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (далее – КДНиЗП), отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися; отсутствие учащихся, задержанных в ночное время в рамках реализации Закона №1539-КЗ	4	Доклад директора	стимулирование возможно ежемесячно
<b>7. Критерии оценки эффективности управленческой деятельности общеобразовательного учреждения</b>				
1.	Достижение значений показателя уровня средней заработной платы педагогических работников школы уровню заработной платы в экономике Краснодарского края	3	Доклад директора	стимулирование возможно ежемесячно

2.	<p>При наличии обоснованных замечаний к руководителю, связанных с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не соблюдением правил ОТ и ОЖЗ детей (травматизм);</li> <li>- не соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- нарушением санитарно-эпидемиологического режима;</li> <li>- обоснованными жалобами родителей (законных представителей).</li> </ul>	<p>Аннулирование начисленных баллов</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">4</p>	<p>Доклад директора</p>	<p>Оценка производится ежемесячно</p>
<p><b>В случае обнаружения грубых нарушений в организации учебно-воспитательного процесса, отмеченных органами государственного (муниципального) контроля или надзора, или действием (бездействием) директора (или администрации) муниципального общеобразовательного учреждения, повлекшим за собой причинение тяжкого вреда здоровью обучающихся и/или педагогов или их гибелью, надбавки стимулирующего характера не выплачиваются даже при наличии положительных результатов деятельности по другим показателям.</b></p>				

Приложение №6  
к приказу управления образования  
администрации муниципального  
образования Кавказский район  
от «25» 06 2015г. № 087/1

**Критерии оценки деятельности дошкольных образовательных учреждений подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район с учетом выполнения целевых показателей работы учреждений и условия стимулирования руководителей учреждений за их выполнение**

№п/п	Целевые показатели деятельности дошкольного образовательного учреждения	Критерии оценки деятельности ОУ в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Возможность стимулирования заведующего ОУ
1.	Выполнение муниципального задания	4 балла	Доклад заведующего	стимулирование возможно в последний месяц 3 или 4 квартала
2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие выявленных фактов нарушений контрольно-надзорными органами фактов нарушений в деятельности учреждения, отсутствие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю учреждения в отчетном периоде 9за исключением причин, не зависящих от руководителя))	4 балла	Доклад заведующего	стимулирование возможно в последний месяц квартала
3.	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной и финансовой деятельности)	2 балла	Доклад заведующего	стимулирование возможно в последний месяц квартала
4.	Наличие фактов нецелевого использования	Аннулирова-ние	Доклад заведующего, результаты	

	<p>бюджетных средств, нарушение бюджетного законодательства:</p> <p>До 10 тыс.руб. от 11 до 30 тыс.руб. от 31 до 50 тыс.руб. от 51 до 100 тыс.руб. свыше 101 тыс.руб.</p>	<p>начис-ленных баллов:</p> <p>2 балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов 20 баллов</p>	<p>работы комиссий администрации муниципального образования Кавказский район, других уполномоченных органов исполнительной власти</p>	<p>в последний месяц квартала</p>
5.	<p>Качественный состав кадровых ресурсов (% педагогов с высшей, первой квалификационной категорией)</p>	<p>3 балла — при условии 85% и более педагогов от общей численности с квалификационной категорией</p>	<p>Доклад заведующего</p>	<p>Стимулирование возможно ежемесячно</p>
6.	<p>Участие в профессиональных конкурсах (в том числе и профсоюзных) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- районный уровень,</li> <li>- региональный уровень.</li> </ul>	<p>2 балла 3 балла</p>	<p>Доклад заведующего</p>	<p>стимулирование возможно ежемесячно</p>
7.	<p>Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения в соответствии с лицензионными требованиями и условиями.</p>	<p>2 балла</p>	<p>Доклад заведующего</p>	<p>стимулирование возможно ежемесячно</p>
8.	<p>Достижение значений показателя соответствия уровня средней заработной платы педагогических работников детского сада показателю уровня средней заработной платы в экономике Краснодарского края</p>	<p>3 балла</p>	<p>Доклад заведующего</p>	<p>стимулирование возможно ежемесячно</p>
9.	<p>Реализация программ платных дополнительных образовательных услуг на базе образовательного учреждения в соответствии с лицензионными требованиями и условиями.</p>	<p>3 балла</p>	<p>Доклад заведующего</p>	<p>стимулирование возможно ежемесячно</p>
10.	<p>Организация вариативности обучения в</p>		<p>Доклад заведующего</p>	<p>стимулирование</p>

	образовательном учреждении (организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (наличие групп компенсирующей направленности, организация образования и воспитания в группах кратковременного пребывания детей и группах семейного воспитания)	4 балла		возможно ежемесячно
11.	<p>При наличии обоснованных замечаний к руководителю, связанных с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не соблюдением правил ОТ и ОЖЗ детей (травматизм);</li> <li>- не соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;</li> <li>- нарушением санитарно-эпидемиологического режима;</li> <li>- обоснованными жалобами родителей (законных представителей).</li> </ul>	<p>Аннулирование начисленных баллов:</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>4 балла</p>	Доклад заведующего	Оценка производится ежемесячно
<p><b>В случае обнаружения грубых нарушений в организации учебно-воспитательного процесса, отмеченных органами государственного (муниципального) контроля или надзора, или действием (бездействием) заведующего (или администрации) муниципального дошкольного образовательного учреждения, повлекшим за собой причинение тяжкого вреда здоровью обучающихся и/или педагогов или их гибелью, надбавки стимулирующего характера не выплачиваются даже при наличии положительных результатов деятельности по другим показателям.</b></p>				

