



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КАВКАЗСКИЙ РАЙОН

П Р И К А З

« 30 » мая 2018 г.

№ 557/1

ст. Кавказская

О внесении изменений в Положение 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. Изложить Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера директорам муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Кавказский район, утвержденное приказом управления образования администрации муниципального образования Кавказский район от 25 июня 2015 года № 687\1 в новой редакции (приложение № 1);
2. Изложить приложение № 5 приказа управления образования администрации муниципального образования Кавказский район от 25 июня 2015 года № 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» в новой редакции (приложение № 5);
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Приказ вступает в силу с 1 июня 2018 года.

Начальник управления



С.Г.Демченко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к приказу управления образования  
администрации муниципального  
образования Кавказский район  
№ 557/н «30» *allach* 2018 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, выполнение внеплановых актуальных задач по решению главного распорядителя средств (управления образования):

а) выплаты за высокий уровень достигнутых результатов работы, по решению главного распорядителя средств (управление образования) – 3000,00 руб.

б) выплаты за выполнение внеплановых актуальных задач, по решению главного распорядителя средств (управление образования) – 3000,00 руб.

в) премирование (стимулирование) руководителей по «иным» критериям, в соответствии с Положением об оплате труда учреждения и из фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, на основании решения комиссии и по согласованию с главным распорядителем средств бюджета (управление 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:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}y0} = \text{ФОТ}_{\text{цст}1} + \text{ФОТ}_{\text{цст}2} + \dots + \dots \text{ФОТ}_{\text{цст}n}$$

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

$\text{ФОТ}_{\text{цст}1(n)}$  – 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 своих 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 руководителя по подготовке ОУ к ГИА (общеобразовательное учреждение является ППЭ – 2000 рублей);
- за организацию экспериментальной работы (по направлениям): - 2000 рублей;
- за выполнение внеплановых актуальных задач – 3000 рублей;
- организация и проведение семинаров и совещаний по вопросам качества образования, мастер-классов - 2000 рублей.

#### **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;
- базовое образовательное учреждение по реализации ГП «Доступная среда» - 2000 рублей;
- за организацию работы в ППЭ в период проведения государственной итоговой аттестации - 9,11 классы в форме ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ (Руководители ППЭ, члены ГЭК), из расчета : 1 экзамен – 1000 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;
- выплаты к юбилейным датам (50 лет – 3000 рублей, 55 лет – 5000 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 неправомочность 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.

#### **6. Порядок доведения баллов за месяц до руководителей для ознакомления**

1 числа каждого месяца руководителям учреждений в секретариате управления образования вручается под роспись выписка из протокола заседания Комиссии с информацией о начисленных баллах по итогам отработанного периода для ознакомления и предъявления апелляции в случае несогласия директора с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

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



С.Г.Демченко

Л.В.Ерко

## Приложение №5

к приказу управления образования  
администрации муниципального

образования Кавказский район

от « 30 » 05 2018г. № 53 

**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	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.	Выполнение лицензионных требований	4	Доклад директора	стимулирование возможно при положительных результатах проверки Рособнадзора
3.	Прохождение государственной аккредитации	4	Доклад директора	стимулирование возможно после выдачи свид-ва о гос. аккредитации

<b>2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине общеобразовательного учреждения</b>				
			Доклад директора	стимулирование возможно в последний месяц каждого квартала
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.	Аннулированы анализ начисленных баллов: 2 балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов 20 баллов	Доклад директора, результаты работы комиссий администрации МО 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	Аннулированы анализ начисленных баллов: 2-х баллов	Доклад директора результаты работы комиссий, других уполномоченных органов исполнительной власти	ежеквартально
3.	Реализация дополнительных платных образовательных услуг: - услуги отсутствуют	- 2	Доклад	стимулирование возможно ежемесячно



	- наличие платных услуг	5	директора	
<b>3. Критерии качества и общедоступности общего образования в учреждении</b>				
1.	<p>Организация вариативности обучения в образовательном учреждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация в учреждении профильного обучения, предпрофильной подготовки;</li> <li>- реализация общеобразовательных программ, обеспечивающих углубленную подготовку по учебным предметам;</li> <li>- организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, организация инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучение по индивидуальному учебным планам.</li> </ul>	2 балла  2 балла  4 балла	Доклад директора	стимулирование ежемесячно  возможно
2.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	2	Доклад директора	стимулирование ежемесячно  возможно
3.	<p>Результаты ЕГЭ :</p> <p>Соответствуют или выше среднего показателя по основным предметам - русский язык, математика</p>	8	Доклад директора	выплаты в сентябре
4.	Результаты ОГЭ - 100 % получение аттестатов в основной период	10	Доклад директора	выплаты в сентябре
<b>4. Критерии создания условий для обеспечения учебно-воспитательного процесса</b>				
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических (температурный, световой режимы, режим подачи		Доклад директора	стимулирование ежемесячно ежемесячно при наблюдении

	питьевой воды и т.д.), санитарно-бытовых (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.), обеспечение выполнения требований надзорных органов, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	3		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 квалифика ц. категорией	Доклад директора	стимулирование возможно ежемесячно
<b>6. Социальные критерии</b>				
1.	Эффективность деятельности штабов воспитательной работы (организация различных форм внеклассной и внешкольной работы; 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 к среднемесячному доходу от трудовой деятельности в Краснодарском крае	3	Доклад директора  стимулирование возможно ежемесячно (ежеквартально)
2.	При наличии обоснованных замечаний к руководителю, связанных с:  - не соблюдением правил ОТ и ОЖЗ детей (травматизм);  - не соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;  - нарушением санитарно-эпидемиологического режима;  - обоснованными жалобами родителей (законных представителей).  Аннулирование начисленных баллов	3  2  2  4	Оценка производится ежемесячно  Доклад директора
<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>			