

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ**  
**БРЯНСКОГО РАЙОНА**  
**ПРИКАЗ**

От 24.03.2017 г № 109 - п  
с.Глинищево

О внесении изменений в приказ от 29.08.2016 №283 – п

На основании решения Совета руководителей ОУ от 22.03.2017года, предложений рабочей группы Совета руководителей, в целях более эффективного распределения стимулирующей части оплаты труда руководителям образовательных учреждений Брянского района

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести с 1 апреля 2017 года изменения приказ МУО от 29.08.2016 №283 – п « Об утверждении «Показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации Брянского района» и «Положения о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда руководителей образовательных учреждений Брянского района».
2. Утвердить новую редакцию «Положения о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда руководителей образовательных учреждений Брянского района» (Приложение 2).
3. Утвердить форму оценочного листа (Приложение 3).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования

А.В.Азаркина

С приказом ознакомлены \_\_\_\_\_

## **ПОЛОЖЕНИЕ о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Брянского района**

### **1. Общие положения**

Настоящее положение разработано в целях повышения эффективности деятельности, материального стимулирования качественной работы руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации Брянского района (далее руководители) и их поощрения за результаты труда.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных учреждений, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. Выплаты производятся из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения. При образовании экономии средств стимулирующего фонда в конце финансового года средства поступают в общий фонд стимулирования образовательного учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев эффективности деятельности руководителей и направлено на стимулирование руководителей к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

Распределение стимулирующей части (постоянной) фонда оплаты труда руководителей осуществляется комиссией при управлении образования по состоянию на 1 сентября текущего года. Распределение единовременной премии и материальной помощи осуществляется ежемесячно и утверждается приказом по управлению образования. При наличии средств производится выплата премии по итогам работы за квартал, полугодие, год. Расчет проводится в процентном соотношении от базового оклада руководителя. Объем средств, направленных на стимулирующие выплаты руководящих работников учреждения составляет до 30 % расчетного фонда стимулирования работников. Средняя заработная плата руководителя не может превышать среднюю заработную плату всех работников более чем в три раза.

Эффективность работы руководителя оценивается на основе информации, полученной от работников управления образования, на основании аналитической информации, предоставленной органом общественного управления образовательного учреждения, самим руководителем.

Если на руководителя в течение учебного года налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются или устанавливаются частично до снятия дисциплинарного взыскания.

2.2.3 Расчет размера постоянных выплат стимулирующего характера каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией управления образования в составе:

Азаркина А.В., начальник управления образования – председатель,

Крохина Л.В., заместитель начальника управления образования - секретарь,

Дыбко М.В., председатель Совета управления образованием,

Якушенко В.И. член Совета управления образованием ;

Мельникова Ю.Ю, секретарь Совета управления образованием;

Меньков В.Ф., член Совета управления образованием;

Егоренкова Л.И., член Совета управления образованием;

Корягина Н.П., член Совета управления образованием;

Сергеенкова Р.П., член Совета управления образованием;

Волкова Г.В., член Совета управления образованием;

Коновалова Л.В., председатель Брянского райкома работников образования и науки (по согласованию),

Зайцева Н.В., заместитель начальника управления,

Пищулина В.Ю., начальник методического кабинета – члены комиссии.

Комиссия рассматривает материалы, определяющие эффективность деятельности руководителя. Материалы поступают от специалистов управления образования, коллегиальных органов управления образовательным учреждением, самого руководителя. Члены комиссии рассматривают показатели эффективности деятельности и принимают решение об уровне достижения каждого показателя эффективности (достигнет/ не достигнут). Проценты по всем показателям суммируются и определяется процент выплаты стимулирующего характера в процентном соотношении от должностного оклада руководителя. Периодичность рассмотрения вопросов о назначении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций (постоянных выплат) - 1 раз в год (25 августа ежегодно).

Периодичность рассмотрения вопроса о назначении единовременных премий и материальной помощи руководителям образовательных организаций – 1 раз в месяц.

Комиссия принимает решение простым большинством голосов.

Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ начальника управления. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

## 2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1 Руководителям могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- постоянные выплаты стимулирующего характера на год на основе показателей эффективности;
- единовременная премия;
- материальная помощь

### 2.2. Постоянные выплаты стимулирующего характера на год.

Постоянные выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа по управлению образования на основании критериев эффективности деятельности руководителей на 1 сентября учебного года. Критерии эффективности установлены соответствии с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013 (письмо АР-1073/02 от 20.06.2013).

Постоянная выплата стимулирующего характера устанавливается в баллах (максимально 100 баллов).

Информация о результатах деятельности руководителя (решение комиссии) размещается в открытом доступе на сайте управления образования администрации Брянского района не позднее 1 октября текущего учебного года.

### Критерии эффективности руководителей образовательных учреждений.

№	Показатель	Критерии				баллы
		Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование детей	Психолого – педагогическое медико – социальное сопровождение	
1.	Выполнение муниципального задания	Достижение установленного количества потребителей муниципальной услуги.	Достижение установленного количества потребителей муниципальной услуги.	Достижение установленного количества потребителей муниципальной услуги.	Достижение установленного количества потребителей муниципальной услуги.	95-100% - 6 90-95% - 5 менее 90% - 0
2	Качество образования	Функционирование одного места	Доля обучающихся, получивших документ государственного образца об основном общем образовании	Выпуск профессиональных спортсменов (получение справки об окончании спортивной школы с присвоением разряда)	Оказание комплексной медико - психолого - социальной помощи (диагностика, консультирование, коррекция и профилактика нарушений в развитии ребенка)	100% - 6 97% - 5 90-96% - 4 80-90% - 3 70-80% - 2 менее 70% - 1

			доля обучающихся, получивших документ государственного образца о среднем полном общем образовании	Сохранение контингента обучающихся (отсев не более 10 %)		100%-6 97%-5 90-96%-4 80-90%-3 70-80%-2 менее 70%-1
3	Полнота реализации образовательной программы организации:	100%	100 %	100 %	100 %	100%- 2
4.	уровень успеваемости выпускников 11 классов		Средний балл по ЕГЭ (на уровне среднерайонного)			выше или равно – 4 ниже- 2
5.	уровень успеваемости выпускников 9 классов		Средний балл по ОГЭ (на уровне среднерайонного)			выше или равно – 4 ниже- 2
6	платные услуги	наличие услуг и лицензии	наличие услуг и лицензии	наличие услуг и лицензии	наличие услуг и лицензии	2
7.	индивидуализация обучения		наличие обучения по индивидуальным учебным планам, реализация сетевых программ, дистанционного образования	наличие обучения по индивидуальным учебным планам, реализация сетевых программ, дистанционного образования	наличие обучения по индивидуальным учебным планам, реализация сетевых программ, дистанционного образования	2
8.	Развитие кадрового потенциала	Удельный вес численности слушателей, прошедших переподготовку по модернизированным программам	Удельный вес численности слушателей, прошедших переподготовку по модернизированным программам	Удельный вес численности слушателей, прошедших переподготовку по модернизированным программам Отсутствие педагогических вакансий	Удельный вес численности слушателей, прошедших переподготовку по модернизированным программам	100%-2 менее 100%-1
9	реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	3 и более чел.- 3 менее 3чел.- 2 нет-0

10	подвоз учащихся		наличие «Школьного автобуса»			6
11	Показатель средней заработной платы	Создание условий для доведения средней заработной платы до средней в регионе. Оптимальное штатное расписание, распределение учебной нагрузки, наличие эффективной системы поощрений	Создание условий для доведения средней заработной платы до средней в регионе. Оптимальное штатное расписание, распределение учебной нагрузки, наличие эффективной системы поощрений	Создание условий для доведения средней заработной платы до средней в регионе. Оптимальное штатное расписание, распределение учебной нагрузки, наличие эффективной системы поощрений	Создание условий для доведения средней заработной платы до средней в регионе. Оптимальное штатное расписание, распределение учебной нагрузки, наличие эффективной системы поощрений	4
12			работа в 2 смены (по объективным причинам)			2
13	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, олимпиадном движении	Наличие призеров и победителей конкурсов, смотров	Наличие призеров и победителей конкурсов, смотров, наличие кружков по различным направлениям деятельности победителей и призеров муниципального, регионального уровня всероссийской олимпиады школьников	Наличие победителей и призеров соревнований муниципального, регионального, всероссийского уровня.	Наличие победителей и призеров соревнований муниципального, регионального, всероссийского уровня.	Всероссийский уровень- 6 региональный- 4 муниципальный- 3
14	Социализация детей		Реализация мероприятий по профилактике правонарушений, формирования толерантности, противодействию экстремизму. Самоопределение, социальная адаптация и профориентация обучающихся, включая кружки и центры		Реализация дополнительных программ: профилактика суицидов, наркомании, противоправных действий и т.д.	5 и более видов- 5 4 вида – 4 3 вида - 3 менее 3- 2 отсутствие-0
15	Реализация программ по укреплению и сохранению здоровья	Организация питания в соответствии с законодательством,	Организация питания в соответствии с законодательством			2-3-х разовое питание-6 1 разовое питание-3
16		отсутствие	отсутствие	Отсутствие		2

		травматизма, организация медицинского обслуживания.	травматизма, организация медицинского обслуживания	травматизма, организация медицинского обслуживания		
17	Организация эффективной физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	Развитие кружков спортивной направленности	Реализация здоровьесберегающих программ, наличие секций и кружков спортивно – оздоровительного направления. Охват обучающихся оздоровительной работой	Развитие спортивной инфраструктуры, укрепление МТБ		4
18			ГТО	ГТО		4
19	Информационное обеспечение образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями законодательства, регулярность обновления.	Наличие сайта в соответствии с требованиями законодательства, регулярность обновления.	Наличие сайта в соответствии с требованиями законодательства, регулярность обновления.	Наличие сайта в соответствии с требованиями законодательства, регулярность обновления.	5
20	Функционирование коллегиальных органов управления организацией	Эффективность деятельности коллегиальных органов управления, наличие общественных органов управления.	Эффективность деятельности коллегиальных органов управления, наличие общественных органов управления.	Эффективность деятельности коллегиальных органов управления, наличие общественных органов управления.	Эффективность деятельности коллегиальных органов управления, наличие общественных органов управления.	4
21	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности	в соответствии с критериями паспорта безопасности образовательной организации	в соответствии с критериями паспорта безопасности образовательной организации	в соответствии с критериями паспорта безопасности образовательной организации		5
21	наличие образовательных центров, стажировочных и инновационных площадок, участие в экспериментальной работе	наличие образовательных центров, стажировочных площадок, участие в экспериментальной работе	наличие образовательных центров, стажировочных площадок, участие в экспериментальной работе	наличие образовательных центров, стажировочных площадок, участие в экспериментальной работе	наличие образовательных центров, стажировочных площадок, участие в экспериментальной работе	4
22	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	X	X	X	X	2
23	Количество обоснованных жалоб	Не более 3	Нет	Нет	нет	4
						100

Перевод баллов в проценты от оклада:

80 – 100 баллов – 25 %

60 – 80 баллов – 20 %

40 – 60 баллов – 15 %

10 – 40 баллов – 10 %

### 2.3. Единовременное премирование руководителей

Единовременное премирование руководителей производится за достижения высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

№п/п	Критерии качества, интенсивность и результат	индикатор	% к окладу
1.	за проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, семинаров, конференций на высоком организационном и методическом уровне	Международный, всероссийский уровень	30
		Региональный уровень	25
		Муниципальный уровень	20
2.	Наличие педагогов победителей и участников в профессиональных конкурсах (очных)	Международный, всероссийский уровень	Победитель-30 Лауреат, призер-20 Участник-10
		Региональный уровень	Победитель-25 Лауреат, призер-15 Участник-10
		Муниципальный уровень	Победитель-20 Лауреат, призер-15 Участник-10
3.	Наличие учащихся победителей и участников конкурсов, олимпиад (очных)	Международный, всероссийский уровень	Победитель-15 Лауреат, призер-5 Участник-2
		Региональный уровень	Победитель-10 Лауреат, призер-5 Участник-2
		Муниципальный уровень	Победитель-5
4.	Наличие команд учащихся победителей и участников в соревнованиях, конкурсах	Международный, всероссийский уровень	Победитель-30 Лауреат, призер-10 Участник-5
		Региональный уровень	Победитель-25 Лауреат, призер-10 Участник-5
		Муниципальный уровень	Победитель-20 Лауреат, призер-10 Участник-5
5.	Предоставление помещений и (или) оказание содействие в проведении открытых мероприятий	Международный, всероссийский уровень	15
		Региональный уровень	10
		Муниципальный уровень	5
6.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	Региональный уровень	Проведение совместных мероприятий -50 Участие в акциях-30
		Муниципальный уровень	Активное сотрудничество, совместные мероприятия на уровне района-30 Активное сотрудничество, совместные мероприятия на уровне поселения-20 Обеспечение безопасности образовательного

			процесса по итогам контроля без замечаний - 10 Работа с «Виртуальной школой» - 5 Работа с сайтом (лично руководитель)-5
		Уровень образовательного учреждения	5
7.	Проведение срочных и непредвиденных работ	Ликвидация стихийных бедствий	100
		Ликвидация техногенных аварий	50
		Ликвидация аварий на инженерных сетях	Ликвидация своими силами без прерывания учебного процесса-20 Ликвидация совместно со службами без прерывания учебного процесса-10 Содействие службам при ликвидации аварий-5
8.	Подготовка к новому учебному году	1 место	70
		2 место	60
		3 место	70
		ОУ принято без замечаний	50
9.	Рейтинг эффективности по итогам года	1 место	70
		2 место	50
		3 место	30
		По итогам квартала	10% при наличии средств
10.	Организация пункта проведения ЕГЭ	1 экзамен	10
11.	Организация пункта проведения ОГЭ	1 экзамен	5
12.	Благоустройство территории, подготовка к летне-оздоровительному периоду	1 место	50
		2 место	40
		3 место	30
		ОУ принято без замечаний	25
13.	Организация летнего отдыха	1 смена	25
		2 смены	50
14.	Временное трудоустройство учащихся	Сверх программы	30
		По программе	20
15.	для руководителей ДОУ	Эффективность использования внутренних ресурсов ДОУ для повышения доступности услуги дошкольного образования (наполняемость)	более 10%- 10 %от оклада более 20%-15 более 30%-20 более 40%- 25
		посещаемость	70-75%-10% от оклада 75-80%-15

Единовременное премирование руководителей осуществляется за счет средств, оставшихся после установления постоянных выплат стимулирующего характера по критериям эффективности.

Единовременное премирование руководителей осуществляется на основании приказа начальника управления образования, в котором указывается конкретный размер этой выплаты в % от оклада

При наличии у руководителя неснятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом, премии не устанавливаются.

2.4. Выплата материальной руководителям ОУ может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего при смерти руководителя- 10000 рублей;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с руководителем или членами его семьи, длительного лечения- 5000 рублей ;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи – 10000 рублей;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет)- 5000 рублей:

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника при наличии средств.

### **3. Лишение выплат из стимулирующей части руководителей.**

Комиссия имеет право внести предложения о снижении размера выплат стимулирующего характера в следующих случаях:

- некачественное исполнение должностных обязанностей (100 %);
- нарушение трудового законодательства (100 %);
- неоднократное нарушение исполнительской дисциплины (50%);
- неоднократные обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций в коллективе, между участниками образовательного процесса ( 50 %);
- нарушения в хозяйственной деятельности (50 %).

6.1. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей (замечание, выговор – приказ управления образования)

6.2. Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировок.

6.3. Снятие выплат производится на основании решения комиссии и оформляется приказом учредителя.

Положение разработано, обсуждено и утверждено на заседании рабочей группы по формированию фонда 24.03.2017 года.( Протокол №2,); Советом руководителей ОУ от 24.03.2017, протокол №\_3 от 20.03.2017