



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДИНСКОЙ РАЙОН**

П Р И К А З

от 18 августа 2021 г.

№ 366

станция Динская

**О внесении изменений в приказ управления образования администрации
муниципального образования Динской район от 22.01.2009 № 01-07/24 «Об
утверждении положения о применении компенсационных, стимулирующих и
иных выплат руководителям муниципальных учреждений отрасли
«Образование» Динского района (в редакции приказа от 16 мая 2017 года
№266)**

В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Динской район от 28. 11.2008 года №2446 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений муниципального образования Динской район» (в редакции последующих изменений), в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, на основании Положения об управлении образования, утвержденном Решением Совета муниципального образования Динской район от от 25 декабря 2019 года № 610- 68/3,

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в Положение о применении компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных учреждений отрасли «Образование» Динского района, утвержденное приказом управления образования администрации муниципального образования Динской район от 22.01.2009 № 01-07/24 «Об утверждении положения о применении компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных учреждений отрасли «Образование» Динского района (в редакции приказа от 16 мая 2017 года №266), изложив раздел III в новой редакции (прилагается).

2. Признать утратившим силу приказ управления образования от 15 сентября 2020 года № 635 О внесении изменений в приказ управления образования администрации муниципального образования Динской район от 22.01.2009 № 01-07/24 «Об утверждении положения о применении компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных учреждений отрасли «Образование» Динского района (в редакции приказа от 16 мая 2017 года №266)

2. Приказ вступает в силу момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 сентября 2021 года.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования

М.А. Ежкова

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу управления образования
администрации муниципального
образования Динской район
от 18.08.2021 г. №366

**«III . Порядок установления стимулирующих выплат
руководителям общеобразовательных учреждений
Динского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений (далее - централизованный фонд), сформированного управлением образования администрации муниципального образования Динской район.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Распределение централизованных бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий комиссией по премированию, образованной управлением образования администрации муниципального образования Динской район.

2.2. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителей общеобразовательных учреждений Динского района устанавливаются

- постоянные (ежемесячные, на учебный год, полугодие) за интенсивность и высокие результаты работы;

- разовые (месяц) за отличное качество выполненных работ в соответствии с п.4 настоящего Порядка. Размер разовых стимулирующих выплат определяется приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Динской район.

2.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о размере выплат стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии управление образования администрации муниципального образования Динской район издает приказ о выплатах стимулирующего характера.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю

учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу).

2.4. Решение управления образования администрации муниципального образования Динской район о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

2.5. На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовых договорах работников учреждений, положения о выплатах стимулирующего характера должны быть также внесены в трудовой договор, заключаемый между руководителем учреждения и управлением образования администрации муниципального образования Динской район, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3. Постоянные выплаты (ежемесячные, на учебный год, полугодие) за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Специалисты управления образования представляют в комиссию информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей.

3.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений

3.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений приведены в таблице №1

Таблица №1.

п/п	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Максимальное количество баллов
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:			
1.1	Высокие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ, ОГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	20 баллов - высокий уровень (в пятерке лучших) 10 баллов - с 6 по 21 позиции (по ОГЭ). с 6 по 18 (по ЕГЭ) 0 баллов - в пятерке худших	до 40 баллов
1.2.	Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников	15 баллов - наличие победителей и призеров федерального этапа ВСОШ 10 баллов - наличие победителей	не более 30 баллов

		и призёров регионального этапа ВсОШ 5 баллов наличие победителей муниципального этапа ВсОШ (при условии участия в региональном этапе)	
1.3.	Наличие победителей призеров олимпиад (кроме ВсОШ). конкурсов, конференций, соревнований разных уровней.	15 баллов - федеральный уровень 10 баллов - региональный уровень 5 баллов - муниципальный уровень (при условии участия в региональном этапе)	не более 30 баллов
1.4	Высокие результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах	20 баллов-федеральный уровень,15 баллов-региональный уровень, 10 баллов - муниципальный уровень победители 5 баллов - призеры муниципальный уровень 3 -лауреаты муниципальный уровень	не более 30 баллов
1.5.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.	15 баллов - федеральный уровень 10 баллов - региональный уровень 2 балла - муниципальный уровень	не более 30 баллов
1.6.	Реализация федеральных, Всероссийских, региональных проектов	10 баллов- « Точка роста», « Казачья школа»; 5 баллов- « Самбо в школу», « Шахматы в школе», « Успешная школа»	не более 20 баллов
	ИТОГО		180
2.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:			
2.1.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств	20 баллов - высокий уровень ; 0 баллов - недостаточный уро- вень (определяется по совокупности характеристик)	до 20 баллов
2.2.	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов.	10 баллов -высокий уровень5 балла - средний уровень 0 баллов - недостаточный уро- вень	до 10 баллов
2.3	Организация подвоза учащихся	От 5 до 10 баллов в зависимости от напряженности	до 10 баллов
	ИТОГО		40 баллов
3.Кадровые ресурсы учреждения:			
3.1.	Укомплектованность педагогиче- скими кадрами.	5 баллов - 100 % укомплекто- ванность; средняя педнагрузка до 21 час. в неделю; 3 балла более 80 % уком- плектованность, средняя педнагрузка до 24 час. в	до 5 баллов

		неделю	
3.2.	Стабильность педагогического коллектива. сохранение молодых специалистов (стаж работы до 3 лет).	5 баллов – 5 и более молодых педагога 3 балла - 3 молодых педагога 1 балл-менее 3 молодых педагогов	до 5 баллов
3.3.	Динамика показателей количества педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория (высшая, первая):	10 баллов - 80 % педагогов, прошедших качественную аттестацию 5 баллов выше среднего % показателя по району педагогов, прошедших качественную аттестацию	до 10 баллов
	ИТОГО		20 баллов
4.Социальные критерии			
4.1	Организация различных форм вне-классной и внешкольной работы.	5 баллов - наличие на базе учреждения музея или 3 балла музейной комнаты	до 5 баллов
		Отражение школьной жизни: 5 баллов - издание школьной газеты, в аккаунтах школы в социальных сетях; 3 балла - в аккаунтах школы в социальных сетях	до 5 баллов
		Наличие на базе ОО детской (молодёжной) организации (объединения) (ЮИД. ДЮП., Юнармия. РДШ. волонтерского формирования и др) - 1 балл за каждое объединение	до 10 баллов
4.2	Показатели профилактической работы.	В % отношении по показателям совершенных преступлений, правонарушений и других нарушений к числу общего количества обучающихся в ОО по каждой отдельной позиции	до 10 баллов
	ИТОГО		30 баллов
5. Эффективность управленческой деятельности:			
5.1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	5 баллов - при отсутствии обращений 0 баллов- при наличии обращений	5 баллов

5.2.	Участие в проектах, направленных на повышение качества образования в системе образования Динского района	3 балла- участие в региональном конкурсе «Директор года»; обобщение опыта работы 5 баллов- на региональном уровне;3 балла- на муниципальном уровне;7 баллов- участие директора ОО школ-лидеров в оказании методической помощи ШНОР	не более 15 баллов
	ИТОГО		20 баллов
6. Сохранение здоровья обучающихся			
6.1.	Организация обеспечения 100% учащихся горячим питанием.	10 баллов - 100 % 5 баллов выше среднего % охвата горячим питанием по району району	до 10 баллов
6.2	Создание условий для организации обучения детей с ОВЗ	5 баллов -90-100% обучены педагоги 3 балла-70%-90% обучены педагоги	до 5 баллов
	Итого		15 баллов
	ВСЕГО		305 баллов

На основании проведенной оценки результативности профессиональной деятельности руководителя образовательной организации, производится подсчет баллов по всем показателям, определяется итоговый балл.

Размер стимулирующей надбавки руководителю ОО определяется путем определения размера повышающего коэффициента =сумме полученных баллов.

Коэффициенты для установления должностных окладов руководителям муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Динской район

Количество баллов, полученных общеобразовательной организацией в соответствии с перечнем критериев и показателей оценки эффективности деятельности	Коэффициенты для установления должностных окладов руководителям муниципальных образовательных организаций
0 - 155 баллов	1
156-205 баллов	1,1
206 - 255 баллов	1,2
256 - 305 баллов	1,3

3.4. Размер постоянных стимулирующих выплат (ежемесячных) руководителям образовательных учреждений может быть снижен или не установлен за

неэффективность и нарушения, допущенные в работе, а также в результате вынесения дисциплинарных взысканий.

Основанием для снижения выплат являются:

отсутствие результативности труда руководителей образовательных учреждений;

наличие у руководителей образовательных учреждений дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившихся в:

нарушении финансово-хозяйственной деятельности, отмеченном в актах проверок контрольных, правоохранительных и иных органов;

несоблюдении санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений;

несоблюдении правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;

наличии случаев травматизма среди обучающихся;

несоблюдении исполнительской дисциплины руководителем образовательного учреждения;

несоблюдении сроков предоставления отчетной документации; нарушении

порядка работы с обращениями граждан;

3.5. Выплаты могут быть восстановлены или вновь установлены руководителям образовательных учреждений после устранения выявленных нарушений и (или) снятия дисциплинарного взыскания, на основании служебной записки начальника управления образования и специалистов управления образования.

4. Разовые стимулирующие выплаты.

4.1. За отличное качество выполненных работ руководителям общеобразовательных организаций выплачиваются разовые премии по итогам работы за месяц (квартал).

4.2. Специалисты управления образования представляют в комиссию информацию о показателях премирования руководителей.

4.3. Показателями премирования руководителей общеобразовательных учреждений являются:

- качественное проведение особо значимых мероприятий на районном и региональном уровне;

- высокий уровень подготовки общеобразовательных учреждений к новому учебному году;
- высокие результаты участия педагогов, обучающихся в олимпиадах, научно-практических конференциях, спортивных соревнованиях, конкурсах и т.д.;
- высокие результаты инновационной деятельности;
- широкое представление деятельности образовательного учреждения,
- успешное участие педагогов образовательных учреждений в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок;
- успешное решение кадровых вопросов;
- успешная работа с обучающимися, состоящими на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, снижение, отсутствие преступлений и правонарушений;
- высокая результативность учащихся на государственной итоговой аттестации;
- своевременное оперативное выполнение предписаний по результатам проверок Роспотребнадзора, Госпожнадзора
- эффективность управленческой деятельности (обеспечение эффективного общественного управления в ОУ, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, укрепление материально-технической базы учреждения, в том числе за счет привлечения внебюджетных средств и др.). »

