

**Муниципальный район «Томпонский район»
Республики Саха (Якутия)**

РАЙОННЫЙ СОВЕТ ТОМПОНСКОГО РАЙОНА

XXIX сессия

Р Е Ш Е Н И Е

от « 22 » __ ноября __2016 года

п. Хандыга

№ _ 377 _

Об утверждении Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Томпонского района

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2012-2020 г.г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.02.2013 г. № 792-р, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, муниципальной программой муниципального района «Томпонский район» Республики Саха (Якутия) «Развитие образования Томпонского района РС (Я) на 2012-2019 годы» районный Совет Томпонского района

Р Е Ш А Е Т:

1. Утвердить Положение о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Томпонского района. Настоящее Положение определяет основания, порядок и определение показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Томпонского района.
2. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную депутатскую комиссию по контрольно-юридическим вопросам, законности, правопорядку, регламенту и местному самоуправлению (Шлюшинская Н.М.).
3. Настоящее Решение вступает в силу с момента официального опубликования.
4. Признать утратившим силу Решение Районного Совета Томпонского района № 58 от 8 июня 2010 года.

Председатель
Районного Совета
Томпонского района

_____ И.С. Шадрин

Глава
Муниципального района
«Томпонский район»

_____ Г.Е. Герасимов

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций
Томпонского района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2012-2020 г.г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.02.2013 г. № 792-р, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, муниципальной программой муниципального района «Томпонский район» Республики Саха (Якутия) «Развитие образования Томпонского района РС (Я) на 2012-2019 годы».

1.2. Положение определяет основания, порядок и определение показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Томпонского района (далее Руководителей).

1.3. Оценка показателей эффективности деятельности руководителей (далее – оценка) разработана в целях обеспечения социальной защиты руководителей за счёт соответствующих выплат из средств фонда стимулирования руководителей образовательных организаций, повышения оплаты труда руководителей с достижением конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг, повышения качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.4. Задачи определения эффективности деятельности руководителей:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей общеобразовательных организаций, на основе внешней экспертной оценки деятельности руководителя;
- выявление «точек роста» и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, согласно полученным данным;
- использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;
- проведение системной самооценки руководителем собственных результатов профессиональной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности руководителей в повышении качества образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки.

2.1. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности руководителей, учредителем образовательных организаций муниципалитета создаётся Районный управляющий совет (далее - РУС), в состав которого входят: представители учредителя, профсоюз работников образования, родительской общественности муниципалитета и другие общественные организации.

2.2. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций Томпонского района является Публичный отчет образовательной организации, представляемый руководителем учредителю не позднее 1 июля и 25 ноября, а также данные специалистов МБУ «ТРУО».

2.3. Данные Публичного отчёта учреждения, полугодового отчета по показателям эффективности руководителя и данные специалистов МБУ «ТРУО» позволяют оценить ключевые показатели эффективности управления учреждением:

- Эффективность реализации образовательной программы образовательного учреждения;
- Эффективность инновационной (научной, методической) деятельности общеобразовательного учреждения;
- Создание условий для осуществления учебно – воспитательного процесса;
- Социальные показатели эффективности;
- Эффективность управленческой деятельности;
- Состояние здоровья участников образовательного процесса;
- Кадровые ресурсы;
- Информационная открытость деятельности образовательного учреждения;
- Функционирование системы государственно-общественного управления.

2.4. Районный управляющий совет на основе представленных руководителями учредителю Публичных отчётов учреждения и полугодовых отчетов по эффективности деятельности, сверенных с данными, представленными специалистами МБУ «ТРУО» осуществляет оценку профессиональной деятельности руководителей.

2.5. Результаты оценки эффективности деятельности руководителей оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов РУС, срок хранения которых – 5 лет. Архив хранится в МБУ «ТРУО».

2.6. Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных производится ежеквартально.

2.7. Показатели эффективности деятельности образовательных организаций разработаны отдельно для каждого типа образовательной организации с учетом специфики ее деятельности;

2.8. По каждому показателю определены критерии оценки и установлен максимально возможный балл;

2.9. Для каждого типа образовательной организации с учетом специфики его деятельности установлено максимально возможное для достижения количество баллов;

2.10. Каждая образовательная организация подвергается оцениванию на предмет соответствия установленным для него показателям оценки. По каждому показателю в соответствии с определенными критериями выставляется достигнутый балл.

2.11. После проведенной оценки по всем показателям баллы суммируются.

2.12. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности образовательной организации в баллах (баллы проставляются в графе «Балл»), затем оценки, зафиксированные в графе «Балл», суммируются.

2.13. По итогам оценки, данной РУС, начальник МБУ «ТРУО» ежеквартально издает приказ о стимулировании руководителей образовательных организаций.

3. Критерии показателей эффективности для стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций Томпонского района.

3.1. Критерии показателей эффективности для стимулирования заведующих муниципальных дошкольных образовательных организаций оценивается РУС в баллах по следующим показателям:

Направление	Критерий оценки	Максимальный балл
1. Эффективность реализации образовательной программы	Наличие лицензии	2
	Соответствие нормативно-правовой базы требованиям законодательства	2
	Уровень усвоения дошкольниками образовательных стандартов (наличие диагностического инструментария)	1
	Введения новых образовательных программ, изменение и усовершенствование существующих	1
	Развитие системы дополнительного образования дошкольников	1
	Призовые места ДОУ в смотрах (конкурсах), соревнованиях федерального, регионального, улусного уровня	Максимально 3 Федеральный уровень – 3 Республиканский уровень – 2

		Районный уровень – 1
2. Эффективность инновационной (научной, методической) деятельность образовательного учреждения	Введение экспериментальной работы	2
	Разработка и внедрение авторских программ	1
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования на улусном, республиканском уровне	Максимально – 3 Республиканский уровень – 3 Районный уровень – 2
3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с СанПин	1
	Своевременное выполнение необходимых требований при проведении текущего и капитального ремонта (предоставление заявок, качественное выполнение аукционной документации)	3
	Наличие ограждения и озеленение территории ДООУ, дизайн участка.	2
	Своевременная приемка ДООУ	2
	Количество детей, посещающих ДООУ	Максимально 3 б. 100-150 – 3 б. 75-55 – 2 б. 75-15 – 1 б.
	Динамика посещаемости детей (в процентном соотношении)	Максимально 3 б. от 40% -60% - 0 б. от 60%-70%- 1 б. от 80%-100% - 3б.
4. Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов, информации и др.)	10
	Отсутствие административных взысканий (на основании приказов)	2
	Отсутствие жалоб в различных инстанциях	2
	Отсутствие предписаний и требований с надзорных органов	3
	Результаты выполнения муниципального задания и планов ФХД (в процентном соотношении)	Максимально 3 б. 80-100% - 3 б. 60-80% - 1 б. Менее 60% - 0б.
	Целевое расходование бюджетных средств (акты ревизий)	3
	Объемы привлечения внебюджетных средств (спонсорская помощь, средства, привлеченные за счет грантов, платные услуги)	3
	Эффективное расходование финансовых средств: - соотношение штата соответствует норме - отсутствие кредиторской задолженности - отсутствие дебиторской задолженности	5
	Своевременное предоставление финансовой отчетной документации	5
5. Информационная открытость деятельности образовательного учреждения	Обновление содержания сайта ДООУ (дата размещения информации)	3
	Полнота и качество предоставления информации на сайте, наличие информации для родителей и воспитанников, актуальность информации, наличие	2

	учебных и методических материалов.	
	Размещение информации на сайтах: - bus.gov.ru - zakupki.gov.ru - goszakazyakutia.ru - сайт КПОМО	10
6.Состояние здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма воспитанников и работников за учебный год	2
	Реализация программы ДОУ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников по направлениям	2
	Своевременное прохождение медосмотра всех работников ОУ	2
	Наличие соглашения на медицинское обслуживание (ТРЦБ)	1
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)	1
7. Кадровые ресурсы	Своевременное повышение квалификации педагогических работников в соответствии с ФГОС (доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации за учебный год).	2
	Доля педагогических кадров, имеющих высшую и первую категории	Максимально 2 б. Выше 50 % - 2 Ниже 50 % -1
	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях.	1
	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях.	1
	Наличие победителей и призеров профессиональных конкурсов	2
	Своевременность прохождения аттестации (отсутствие неаттестованных педагогических работников среди работников, подлежащих аттестации).	1
	Привлечение молодых специалистов	1
	Распространение педагогического опыта	1
	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов и родителей)	2
8.Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие органа общественного управления ДОУ: - Попечительский совет - Управляющий совет; - Родительский комитет ДОУ;	Максимально 3 б. Все 3 пункта – 3 2 пункта – 2 1 пункт - 1
	Попечительский совет: - наличие отчета деятельности органа управления; - действующая структура Попечительского совета; - Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ДОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	3
	Управляющий совет: - наличие отчета деятельности органа управления;	1

	- действующая структура Управляющего совета; - Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ДОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	
	Родительский комитет: - наличие отчета деятельности органа управления; - действующая структура Родительского комитета; - Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ДОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	1

Максимально 110 баллов

3.2. Критерии показателей эффективности для стимулирования директоров муниципальных общеобразовательных организаций оценивается РУС в баллах по следующим показателям:

Направление	Критерий оценки	Максимальный балл
1. Эффективность реализации образовательной программы	Наличие лицензии	2
	Наличие свидетельства о государственной аккредитации	2
	Соответствие нормативно-правовой базы требованиям законодательства	2
	Уровень усвоения учебных программ (по успеваемости)	100 % - 3
	Развитие системы дополнительного образования школьников	3
	Доля участников ЕГЭ, сдавших три или четыре предмета, не менее 80 %	2
	Наличие выпускников среднего общего образования, получивших по ЕГЭ 80 и более баллов	2
	Количество выпускников 11 классов текущего года, награжденных медалями	3
	Доля выпускников (85 % от общего количества выпускников), продолжающих обучение после окончания школы (в высших, средних специальных учебных заведениях)	2
	Призовые места обучающихся в олимпиадах, смотрах (конкурсах), соревнованиях федерального, регионального, улусного уровня	Максимально 5 б. Федеральный уровень – 5 Республиканский уровень -3 Районный уровень - 2
	Введение экспериментальной работы	2
	Разработка и внедрение авторских программ	1
2. Эффективность инновационной (научной, методической) деятельность образовательного учреждения	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования на улусном, республиканском уровне	Максимально 3 б. Республиканский уровень -3 Районный уровень - 2
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с СанПин	1
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, теплых туалетов, электросушилка для рук, моющих и гигиенических средств)	1
3. Создание условий для осуществления	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (выполнение	1

учебно-воспитательного процесса	предписаний ОГПН, РПН)	
	Наличие компьютерного класса, доступа к сети Интернет, Вай фай	1
	Своевременное выполнение необходимых требований при проведении текущего и капитального ремонта (предоставление заявок, качественное выполнение аукционной документации)	3
	Наличие ограждения и озеленение территории ОУ, дизайн участка.	2
	Своевременная приемка ОУ	2
	Отсутствие исключенных из ОУ, и оставивших ОУ по собственному желанию	2
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН	2
4. Социальные показатели эффективности	Отсутствие учащихся с аддиктивным поведением	3
	Организация летнего труда и отдыха учащихся	2
	Охват детей дополнительным образованием не менее 80 % обучающихся	3
	100 % охват учащихся из «группы риска» дополнительным образованием	2
	100% продолжение обучения выпускников 9 классов	2
	Отсутствие не устроившихся выпускников 11 классов	1
	Комплексная работа по проведению Месячника психологического здоровья (своевременное предоставление отчетов по проведению Месячника)	3
	Наличие планов работы по профилактике аутоагрессивного, девиантного и аддиктивного поведения среди учащихся	2
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов, информации и др.)	10
	Отсутствие административных взысканий (на основании приказов)	2
5. Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие жалоб в различных инстанциях	2
	Отсутствие предписаний и требований с надзорных органов	3
	Результаты выполнения муниципального задания и планов ФХД (в процентном соотношении)	Максимально 3б. 80-100% - 3б. 60-80% - 1б. Менее 60% - 0б.
	Целевое расходование бюджетных средств (акты ревизий)	3
	Объемы привлечения внебюджетных средств (спонсорская помощь, средства, привлеченные за счет грантов, платные услуги) (кроме казенных организаций)	3
	Эффективное расходование финансовых средств: - соотношение штата соответствует норме - отсутствие кредиторской задолженности - отсутствие дебиторской задолженности	5
	Своевременное предоставление финансовой отчетной документации	5
	Обновление содержания сайта ОУ (дата размещения информации)	3

	Полнота и качество предоставления информации на сайте, наличие информации для родителей и учеников, актуальность информации, наличие учебных и методических материалов.	2
6. Информационная открытость деятельности образовательного учреждения	Размещение информации на сайтах: - bus.gov.ru - zakupki.gov.ru - goszakazyakutia.ru - сайт КПОМО	10
	Отсутствие травматизма учащихся и работников за учебный год	2
	- Организация горячего питания учащихся - Своевременное предоставление отчета по организации горячего питания	2
7. Состояние здоровья участников образовательного процесса	Реализация программы ОУ по сохранению и укреплению здоровья учащихся по направлениям	2
	Своевременное прохождение медосмотра всех работников ОУ	2
	Наличие соглашения на медицинское обслуживание (ТРЦБ)	1
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)	1
	Своевременное повышение квалификации педагогических работников в соответствии с ФГОС (доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации за учебный год).	2
	Укомплектованность педагогическими кадрами (100%)	2
8. Кадровые ресурсы	Доля педагогических кадров, имеющих высшую и первую категории	Максимально 2 б. Выше 50% - 2 Ниже 50% - 1
	Доля педагогических работников с высшим образованием	Максимально 1 б. Выше 80% - 1 Ниже - 0
	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях.	1
	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях.	1
	Наличие победителей и призеров профессиональных конкурсов	2
	Своевременность прохождения аттестации (отсутствие неаттестованных педагогических работников среди работников, подлежащих аттестации).	1
	Привлечение молодых специалистов	1
	Участие педагогических работников по распространению опыта на базе ОУ	1
	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов и родителей)	2
	Наличие органа общественного управления ОУ:	Максимально 3 б.

	- Попечительский совет - Управляющий совет; - Родительский комитет ОУ;	Все 3 пункта – 3 2 пункта – 2 1 пункт - 1
	Попечительский совет: - наличие отчета деятельности органа управления; - действующая структура Попечительского совета; - Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	3
9.Функционирование системы государственно-общественного управления	Управляющий совет: - наличие отчета деятельности органа управления; - действующая структура Управляющего совета; - Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	1
	Родительский комитет: - наличие отчета деятельности органа управления; - действующая структура Родительского комитета; - Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	1

Максимально 150 баллов

3.3. Критерии показателей эффективности для стимулирования директоров муниципальных организаций дополнительного образования оценивается РУС в баллах по следующим показателям:

Направление	Критерий оценки	Максимальный балл
1.Эффективность реализации образовательной программы	Наличие лицензии	2
	Соответствие нормативно-правовой базы требованиям законодательства	2
	Призовые места обучающихся в олимпиадах, смотрах (конкурсах), соревнованиях федерального, регионального, улуcного уровня	Максимально 5 б. Федеральный уровень – 5 Республиканский уровень -3 Районный уровень - 2
2. Эффективность инновационной (научной, методической) деятельность образовательного учреждения	Введение экспериментальной работы	2
	Разработка и внедрение авторских программ	1
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования на улуcном, республиканском уровне	Максимально 3 б. Республиканский уровень -3 Районный уровень - 2
3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с СанПин	1
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, теплых туалетов, электросушилка для рук, моющих и гигиенических средств)	1

	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (выполнение предписаний ОГПН, РПН)	1
	Своевременное выполнение необходимых требований при проведении текущего и капитального ремонта (предоставление заявок, качественное выполнение аукционной документации)	3
	Наличие ограждения и озеленение территории ОУ, дизайн участка.	2
	Своевременная приемка ОУ	2
4. Социальные показатели эффективности	Сохранение контингента обучающихся (более 80% от первоначального набора)	1
	Наличие учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН	2
	Наличие детей из «группы риска»	2
	Организованный летний труд и отдых детей	2
5. Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов, информации и др.)	10
	Отсутствие административных взысканий (на основании приказов)	2
	Отсутствие жалоб в различных инстанциях	2
	Отсутствие предписаний и требований с надзорных органов	3
	Результаты выполнения муниципального задания и планов ФХД (в процентном соотношении)	Максимально 3б. 80-100% - 3б. 60-80% - 1б. Менее 60% - 0б.
	Целевое расходование бюджетных средств (акты ревизий)	3
	Объемы привлечения внебюджетных средств (спонсорская помощь, средства, привлеченные за счет грантов, платные услуги) (кроме казенных организаций)	3
	Эффективное расходование финансовых средств: - соотношение штата соответствует норме - отсутствие кредиторской задолженности - отсутствие дебиторской задолженности	5
	Своевременное предоставление финансовой отчетной документации	5
6. Информационная открытость деятельности образовательного учреждения	Обновление содержания сайта ОУ (дата размещения информации)	3
	Полнота и качество предоставления информации на сайте, наличие информации для родителей и учеников, актуальность информации, наличие учебных и методических материалов.	2
	Размещение информации на сайтах: - bus.gov.ru - zakupki.gov.ru - goszakazyakutia.ru - сайт КПОМО	10
7. Состояние здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие травматизма учащихся и работников за учебный год	2
	Своевременное прохождение медосмотра всех работников ОУ	2

	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)	1
8. Кадровые ресурсы	Своевременное повышение квалификации педагогических работников в соответствии с ФГОС (доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации за учебный год).	2
	Укомплектованность педагогическими кадрами (100%)	2
	Доля педагогических работников с высшим образованием	Максимально 1 б. Выше 80% - 1 Ниже - 0
	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях.	1
	Наличие победителей и призеров профессиональных конкурсов	2
	Своевременность прохождения аттестации (отсутствие неаттестованных педагогических работников среди работников, подлежащих аттестации).	1
	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях.	1
	Привлечение молодых специалистов	1
	Участие педагогических работников по распространению опыта на базе ОУ	1
	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов и родителей)	2
9.Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие органа общественного управления ОУ: - Попечительский совет - Управляющий совет; - Родительский комитет ОУ;	Максимально 3 б. Все 3 пункта – 3 2 пункта – 2 1 пункт - 1
	Попечительский совет: - наличие отчета деятельности органа управления; - действующая структура Попечительского совета; - Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	3
	Управляющий совет: - наличие отчета деятельности органа управления; - действующая структура Управляющего совета; - Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	1
	Родительский комитет: - наличие отчета деятельности органа управления; - действующая структура Родительского комитета; - Информационная доступность деятельности (страничка на сайте ОУ, информационный стенд, статьи в СМИ);	1

Максимально 110 баллов

4. Порядок использования

- 5.1. Стимулирование руководителей образовательных организаций Томпонского района производится ежеквартально на основании решения РУС Томпонского района и оформляется приказом МБУ «ТРУО».
- 5.2. Стимулирование руководителей образовательных организаций осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, определенных на эти цели.
- 5.3. Фонд стимулирования руководителей включает стимулирование руководителей образовательных организаций и их заместителей.
- 5.4. Размер фонда стимулирования руководителей образовательных организаций и их заместителей составляет:
 - для дошкольных образовательных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования до 2% средств субсидий, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на предоставление бюджетному учреждению соответствующей субсидии в соответствии с абзацем 2 части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации,
 - для детских школ искусств до 1,25% средств субсидий, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на предоставление бюджетному учреждению соответствующей субсидии в соответствии с абзацем 2 части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.
- 5.5. Максимальный размер выплачиваемых руководителю организации и его заместителю стимулирующих выплат определяется исходя из числа заместителей организации в соответствии с распределением фонда стимулирования (приложение №1 к настоящему Положению).
- 5.6. В случае замещения или замены заместителем руководителя в период его отсутствия, по решению РУС, максимальный размер доли фонда стимулирования заместителя может быть увеличен.
- 5.7. Стимулирование руководителей образовательных организаций включает премирование.
- 5.8. Премирование может производиться по результатам работы за определенный период времени и одновременно за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи.
- 5.9. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, определяется решением РУС, и оформляется приказом МБУ «ТРУО».
- 5.10. Размер стимулирующей выплаты по совместительству не должен превышать 50 % от размера стимулирующей выплаты по основной работе, оформленной приказом МБУ «ТРУО».
- 5.11. Стимулирование руководителей производится пропорционально фактически отработанному времени.
- 5.12. Если руководитель или его заместитель выполняет работу по совместительству, то в соответствии со статьями 132 и 287 Трудового Кодекса РФ имеет право на получение стимулирующей выплаты из фонда оплаты труда учреждения. Распределение стимулирующей выплаты руководителей за работу по совместительству оценивается РУС согласно отчетам, представленным школьным управляющим советом (далее ШУС). Распределение стимулирующей выплаты заместителей руководителей за работу по совместительству оценивается ШУС.
- 5.13. Стимулирование руководителей образовательных организаций по совместительству производится ежеквартально на основании решения РУС Томпонского района и оформляется приказом МБУ «ТРУО».
- 5.14. Стимулирование руководителей осуществляется только по решению РУС, стимулирование и премирование руководителя руководителем образовательной организации в единоличном порядке не допускается, в том числе и за работу по совместительству.
- 5.15. Уменьшение размера или лишение стимулирующих выплат может быть обусловлено следующими обстоятельствами:
 - 5.15.1. Дисциплинарное взыскание (замечание) – до 50% от всех стимулирующих выплат в квартале;
 - 5.15.2. Дисциплинарное взыскание (выговор) – до 100% от всех стимулирующих выплат в квартале;
 - 5.15.3. Увольнение по инициативе работодателя – 100% от всех стимулирующих выплат в квартале.
- 5.16. Секретарь РУС за подписью Председателя РУС доводит информацию об итоговом количестве баллов до сведения каждого оцениваемого руководителя под личную подпись.
- 5.17. Руководитель образовательной организации в течение 3 (трех) рабочих дней со дня ознакомления с количеством его баллов имеет право подать письменное заявление в РУС о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может являться только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами и цифровыми данными и т.п.

5.18. РУС обязан осуществить проверку обоснованности заявления руководителя и в течение 10 (десяти) рабочих дней дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения настоящего Положения либо технической ошибки принимаются меры для исправления ошибочно допущенного оценивания.