

КОМИТЕТ АДМИНИСТРАЦИИ КАЛМАНСКОГО РАЙОНА
ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

18 апреля 2019 г.

№ 85

с. Калманка

Об утверждении положения о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Калманского района, реализующих программы дополнительного образования

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом комитета администрации Калманского района по образованию №119/1 от 15.06.2018 г. "О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования Калманского района" в целях упорядочения порядка осуществления стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципальных образовательных организациях Калманского района (далее - МОО), усиления материальной заинтересованности руководителей МОО в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям МОО (приложение).
2. Ведущему специалисту по информатизации образования комитета администрации Калманского района по образованию (Пудовкин Д.С.) разместить приказ на официальном Интернет-сайте комитета администрации Калманского района по образованию.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Председатель комитета администрации
Калманского района по образованию


А.Н. Кудин

Приложение 1
К приказу комитета администрации
Калманского района по образованию
от 18.04.2019 № 85

Положение
о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат
руководителям муниципальных образовательных организаций Калманского
района, реализующих программы дополнительного образования

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Калманского района, реализующих программы дополнительного образования (далее - Положение) разработано в целях упорядочения порядка осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций, Калманского района, реализующих программы дополнительного образования (далее - МОО). Целью стимулирования труда руководителей МОО является повышение качества оказания муниципальных услуг, усиление материальной заинтересованности руководителей в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешное и качественное выполнение должностных обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Стимулирующие выплаты руководителям МОО осуществляются в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), направляемого на стимулирование руководителей МОО, установленного в объеме до 1% от ФОТ работников МОО.

2. Порядок осуществления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты руководителям МОО устанавливаются приказом комитета администрации Калманского района по образованию (далее - Комитет) в соответствии с критериями оценки деятельности руководителей, указанными в разделе 5 Положения (далее - критерии).

2.2. Основанием для осуществления стимулирующих выплат руководителям МОО являются показатели результативности их деятельности за прошедший учебный год, ежегодно представляемые руководителями МОО в Комитет не позднее 10 сентября, и аналитические данные Комитета о

результатах деятельности руководителей МОО в соответствии с критериями. Вновь назначенным руководителям МОО и вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (далее - отпуск) стимулирующие выплаты устанавливаются не ранее чем через три месяца после назначения.

2.3. Комитет ежегодно пересматривает размер стимулирующих выплат руководителям МОО по результатам деятельности за отчетный период, с учетом выполнения плана оказания услуги в соответствии с муниципальным заданием.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности руководителей МОО Комитетом создается экспертная группа по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей МОО (далее - Экспертная группа), порядок деятельности и состав которой утверждаются приказами Комитета.

3. Порядок начисления баллов

3.1. Размер стимулирующей выплаты руководителю МОО определяется исходя из суммы набранных руководителем баллов согласно критериям, указанным в разделе 5 Положения, и стоимости одного балла.

3.2. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления общей величины фонда стимулирования руководителя (в рублях) на сумму баллов, которую возможно набрать максимально.

3.3. При переходе руководителя из одной МОО в другую размер стимулирующей выплаты сохраняется.

4. Условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. Критерии связаны с результативностью профессиональной деятельности руководителей МОО, устанавливаются за качественные показатели в управлении МОО.

4.2. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью профессиональной деятельности руководителей МОО, не допускается.

5. Критерии оценки деятельности руководителей МОО при установлении стимулирующих выплат

5.1. Критерии оценки выполнения стандарта качества предоставления муниципальной услуги:

5.1.1. Укомплектованность педагогическими кадрами:

96-100% - 3 балла;

79-95% - 2 балла;

60-78% - 1 балл;

менее 60% - 0 баллов;

5.1.2. Доля педагогических кадров с высшим профессиональным образованием от общего числа педагогов:

45% и более - 3 балла;

35-44% - 2 балла;

25-34% - 1 балл; менее 25% - 0 баллов;

5.1.3. Доля педагогов, прошедших курсовую переподготовку не менее одного раза в три года:

100% - 3 балла; менее 100% - 0 баллов;

5.1.4. Стабильность контингента воспитанников:

менее 70% - 0 баллов;

70% и более - 3 балла;

5.1.5. Доля воспитанников – участников конкурсов, соревнований и других мероприятий различных уровней:

менее 50% - 0 баллов;

50% и более - 5 баллов;

5.1.6. Количество случаев травматизма воспитанников во время пребывания в МОО:

отсутствие случаев травматизма - 3 балла;

один и более случаев травматизма - 0 баллов;

5.1.7. Обратная связь с получателями муниципальной услуги:

жалобы отсутствуют - 3 балла;

наличие жалоб - 0 баллов;

5.1.8. Выполнение плана контингента воспитанников в соответствии с муниципальным заданием:

99-100% - 3 балла;

менее 99% - 0 баллов.

5.2. Критерии оценки эффективности образовательного процесса:

5.2.1. Создание условий для образовательного процесса:

5.2.1.1. Наличие и методическое обеспечение собственной образовательной программы МОО:

образовательная программа и методическое обеспечение имеется - 1 балл;

образовательная программа и методическое обеспечение отсутствует - 0 баллов;

5.2.2. Мероприятия, направленные на развитие воспитанников и сохранение их здоровья:

5.2.2.1. Взаимодействие с организациями по вопросам образования, культуры, развития, оздоровления воспитанников:

до двух организаций - 1 балл;

с тремя и более организациями - 2 балла;

отсутствие взаимодействия - 0 баллов.

5.3. Критерии оценки качества управления МОО:

5.3.1. Управление ресурсами:

5.3.1.1. Привлечение дополнительных ресурсов в МОО (финансовых, материально - технических, организационных, научных, иных):

два и более ресурса - 2 балла;

один ресурс - 1 балл;

отсутствие привлеченных ресурсов - 0 баллов;

5.3.1.2. Эффективное и оперативное использование бюджетных средств (по данным финансового мониторинга, проведенного Комитетом):

используются эффективно и оперативно - 1 балл;

используются неэффективно, неоперативно - 0 баллов;

5.3.1.3. Итоги ревизий и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности:

отсутствие замечаний - 1 балл;

наличие замечаний - 0 баллов.

5.3.2. Управление кадрами:

5.3.2.1. Участие в конкурсном движении педагогов МОО:

всероссийский уровень - 3 балла;

региональный уровень - 2 балла;

районный уровень - 1 балл;

отсутствие участия - 0 баллов;

5.3.2.2. Участие педагогов в мероприятиях (мастер-классы, семинары, методические объединения):

всероссийский уровень - 3 балла;

региональный уровень - 2 балла;

районный уровень - 1 балл;

отсутствие участия - 0 баллов;

5.3.2.3. Привлечение и сохранение молодых специалистов:

наличие молодых специалистов - 1 балл;

отсутствие молодых специалистов - 0 баллов;

5.3.2.4. Повышение заработной платы работников (за счёт оптимизации штатного расписания, должностных обязанностей, привлечения внебюджетных источников):

повышение осуществляется - 1 балл;

повышение отсутствует - 0 баллов;

5.3.3. Обеспечение государственно - общественного управления:

наличие управляющего совета - 1 балл;

наличие попечительского совета (родительского комитета) - 1 балл;

наличие наблюдательного совета - 1 балл;

отсутствие органов государственно-общественного управления - 0 баллов.

5.3.4. Уровень развития социального партнерства (сотрудничество с профсоюзной организацией):

профсоюзная организация имеется, составлен план совместных действий (заключены соглашения, договоры), имеются положительные результаты взаимодействия - 2 балла;

профсоюзная организация имеется - 1 балл; отсутствие профсоюзной организации - 0 баллов.

5.4. Критерии оценки деятельности МОО в инновационном режиме, обеспечение доступности информации о результатах работы МОО:

5.4.1. Обобщение, распространение своего опыта работы за пределами МОО:

- всероссийский уровень - 3 балла;
- региональный уровень - 2 балла;
- районный уровень - 1 балл;
- отсутствие обобщения, распространения опыта - 0 баллов;

5.4.2. Освещение результатов работы МОО:

5.4.2.1. Размещение информации в сети Интернет:

качественное наполнение содержания официального сайта МОО (по результатам учредительного контроля) - 1 балл;

наличие замечаний по содержанию наполнения официального сайта МОО - 0 баллов;

5.4.2.2. Публикация результатов работы МОО в средствах массовой информации и печатных изданиях:

публикации в средствах массовой информации и печатных изданиях о положительном опыте работы - 1 балл;

отсутствие публикаций и печатных изданий - 0 баллов.

5.5. Критерии саморазвития и самодисциплины руководителя МОО:

5.5.1. Развитие профессиональной компетенции руководителя:

5.5.1.1. Внедрение в управленческую деятельность передового опыта:

опыт внедряется - 1 балл;

опыт не внедряется - 0 баллов;

5.5.1.2. Представление и обобщение собственного опыта:

участие в мероприятиях (мастер-классы, семинары, методические объединения) - 2 балла;

средства массовой информации, выставки, курсы - 1 балл;

собственный опыт не представляется - 0 баллов;

5.5.2. Самодисциплина руководителя:

отсутствие замечаний по ведению документации - 1 балл;

своевременное предоставление отчетной информации в Комитет и в иные органы - 1 балл.

5.6. Критерии оценки осуществления МОО деятельности по предоставлению дополнительных платных образовательных услуг.

5.6.1. Доля воспитанников, получающих дополнительные платные образовательные услуги:

более 50% - 3 балла;

25-49% - 2 балла;

менее 25% - 1 балл;

дополнительные платные образовательные услуги отсутствуют - 0 баллов.

6. Порядок снижения размера стимулирующих выплат.

6.1. Руководителю МОО, имеющему дисциплинарное взыскание, производится уменьшение стимулирующей выплаты в течение срока действия дисциплинарного взыскания:

при наличии замечания - на 25%;

при наличии повторного замечания - на 50%;

при наличии выговора - на 70%;

при наличии повторного выговора - на 100%.

6.2. Средства ФОР, предусмотренные на стимулирование руководителя, направляются в МОО и подлежат перераспределению среди работников МОО в соответствии с примерным Положением о порядке осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам МОО, утвержденным приказом Комитета.

7. Заключительное положение

Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.