



**МУНИЦИПАЛ УЧРЕЖДЕНИЙ  
«КИЛЕМАР МУНИЦИПАЛ  
РАЙОН» МУНИЦИПАЛ  
ОБРАЗОВАНИЙ  
АДМИНИСТРАЦИЙЫН  
ТУНЫКТЫШ ДЕН  
САМЫРЫК – ВЛАК ШОТЫШТО  
ПОЛКАЖЕ»**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ И  
МОЛОДЕЖИ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
«КИЛЕМАРСКИЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

Феоктистов ур, 4-ше п., Килемар ошп.,  
Марий Эл Республик, 425270

ул.Феоктистова, 4, пгт.Килемары,  
Республика Марий Эл, 425270

---

тел./факс: (8-83643) 2-14-87, ИНН/КПП/1204000346/120401001

## ПРИКАЗ

№ 171

от 31 декабря 2019 года

Об утверждении Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, выплатах компенсационного характера, материальной помощи руководителям образовательных учреждений Килемарского муниципального района, и Перечня показателей оценки эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений, их руководителей

В целях реализации постановлений главы администрации Килемарского муниципального района от 17.10.2017 года № 709 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении МУ «Отдел образования и молодежи администрации МО «Килемарский муниципальный район» (с последующими дополнениями и изменениями) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, выплатах компенсационного характера, премировании, материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений Килемарского муниципального района (приложение № 1).

2. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений (приложение № 2).

3. Признать утратившими силу приказы МУ «Отдел образования и молодежи администрации МО «Килемарский муниципальный район» от 28 февраля 2014 года № 29 « Об утверждении положения об оценке эффективности деятельности и материальном стимулировании директоров общеобразовательных организации», от 28.02.2014 г. № 30 «Об утверждении положения об оценке эффективности деятельности и материальном стимулировании директоров организаций дополнительного образования детей»

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.руководителя:



О.Ю. Кузовкова

## **Положение**

### **о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, выплатах компенсационного характера, премировании, материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений Килемарского муниципального района**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, выплатах компенсационного характера, материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций Килемарского муниципального района (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлениями главы администрации Килемарского муниципального от 17.10.2017 года № 709 района «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении МУ «Отдел образования и молодежи администрации МО «Килемарский муниципальный район» (с последующими изменениями и дополнениями) (далее – постановление № 709).

1.2. Положение распространяется на руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении МУ «Отдел образования и молодежи администрации МО «Килемарский муниципальный район» (далее – руководитель муниципальных учреждений) и предусматривает дифференцированный подход к установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи в зависимости от личного вклада руководителей муниципальных учреждений.

1.3. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений, включающая должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты, а также оказание материальной помощи, осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников муниципального учреждения. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению №2 к Положению, утвержденного постановлением № 709.

#### **2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Руководителям муниципальных учреждений в пределах утвержденных ассигнований (субсидий) по фонду оплаты труда устанавливается стимулирующая выплата с учетом показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений.

2.2. Размер стимулирующей выплаты устанавливается на основании ежеквартальной служебной записки председателя комиссии по оценке

эффективности о результатах выполнения показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений.

2.3. Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается руководителем Отдела образования и молодежи и оформляется приказом.

### **3. Порядок установления выплат компенсационного характера**

3.1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, руководителю организации устанавливаются доплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством в размере до 100% от должностного оклада.

3.2. Компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением, носят обязательный характер.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.3.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за расширении зон обслуживания;
- за увеличении объема работы;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами МУ «Отдел образования и молодежи», содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителям организаций устанавливаются приказом отдела образования и молодежи, носящим индивидуальный характер.

3.5. Проекты соответствующих приказов готовятся специалистом по кадрам

### **4. Порядок премирования руководителя муниципального учреждения**

4.1. Премирование руководителей муниципальных учреждений, а также лиц, исполняющих обязанности руководителей муниципальных учреждений (более одного месяца) производится по итогам работы за установленный период в пределах фонда оплаты труда работников муниципального учреждения:

за качественное проведение мероприятий регионального и муниципального уровня; за организацию активного участия учащихся муниципального учреждения в мероприятиях муниципального уровня;

за подготовку победителей и призеров всероссийских и региональных предметных олимпиад и иных конкурсных мероприятий, спортивных соревнований;

за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.2. При определении размера премии руководителю муниципального учреждения учитываются:

своевременное и качественное выполнение руководителем учреждения возложенных в установленном порядке функций, достижение значимых результатов деятельности;

успешное выполнение руководителем учреждения особо важных и сложных заданий;

своевременное и качественное исполнение руководителем учреждения поручений главы администрации, заместителей главы администрации и (или) руководителя отдела образования и молодежи;

качество работы руководителя учреждения с документами, использование новых форм и методов работы, позитивно отразившихся на результатах деятельности.

4.3. Премирование производится по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.4. . Премия может выплачиваться к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие), в связи с уходом на пенсию

4.5. Размер премии руководителю учреждения определяется решением руководителя отдела образования и молодежи и оформляется приказом.

4.6. Проекты соответствующих приказов готовятся специалистом по кадрам.

## **5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. Материальная помощь руководителю учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

5.2. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по следующим основаниям:

5.2.1. В связи с особой нуждаемостью в лечении и восстановлении здоровья вследствие несчастного случая, травмы, заболевания, а также по другим

уважительным причинам (по всем случаям - при наличии подтверждающих документов) - в размере не более одного должностного оклада.

5.3. Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению руководителя учреждения.

5.4. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается руководителем отдела образования и молодежи и оформляется приказом

5.5. Проекты соответствующих приказов готовятся специалистом по кадрам.

Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее — Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее — руководителей МБОУ)

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышении качества работы руководителей МБОУ, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей МБОУ:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем — динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей образовательных организации на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей МБОУ согласно полученным данным;
- проведение системной самооценки руководителей МБОУ собственных результатов профессиональной деятельности.

**2. Порядок проведения оценки**

2.1. Стимулирование руководителей МБОУ осуществляется комиссией МУ «Отдел образования и молодежи администрации муниципального образования «Килемарский муниципальный район», состав которой утверждается приказом МУ «Отдел образования и молодежи администрации муниципального образования «Килемарский муниципальный район».

2.2. Председателем комиссии назначается руководитель МУ «Отдел образования и молодежи администрации МО «Килемарский муниципальный район»

2.3. На уровне муниципалитета утверждается перечень показателей. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов Руководителю муниципальной образовательной организации.

2.4. Комиссия на основе представленных руководителем муниципальной образовательной организации по определенной форме бланков квартальной отчетности (на 1 апреля, 1 июля, 1 октября и 1 января) осуществляет оценку профессиональной деятельности, определяет максимальный размер квартальной стимулирующей и рассчитывает ее размер отдельно для каждого руководителя

муниципальной образовательной организации пропорционально набранным баллам.

2.5. Комиссия протоколно ежеквартально устанавливает пороговое значение по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

2.6. Перерасчет выплат стимулирующего характера производится один раз в квартал. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для производства выплат стимулирующего характера в течение следующего периода или до окончания установленного срока.

### 3. Критерии оценки эффективности директоров муниципальных общеобразовательных организаций.

№	Критерии	Комментарии	Кол-во баллов
<b>1. Эффективность реализуемой образовательной программы ОУ</b>			
1.1	Достижение учащимися 2-8-х, 10-х классов более высоких показателей успеваемости и качества знаний	положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом	10
		отрицательная динамика	0
1.2	Средний балл по результатам ЕГЭ (для средних школ)	На уровне района или выше	10
		Ниже уровня района	0
1.3	Качество знаний выпускников 9-х классов по результатам государственной (итоговой) аттестации (для основных ОО)	Выше среднего по району	10
		Ниже среднего по району	0
1.4	сохранение контингента в 10-11 классах	Сохранение	10
		Не сохранение	0
1.5	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся: охват внеурочной деятельностью	80-100%	10
		50-79%	5
		до 50%	0
<b>2. Исполнительская дисциплина</b>			
2.1	Отсутствие привлечения руководителя к дисциплинарной, административной ответственности	Отсутствует	10
		Наличие дисциплин.	-10
		Наличие административн.	-5

2.2	Своевременность исполнения писем и приказов вышестоящих инстанций и решений совещаний директоров при руководителе	Своевременно Несвоевременно неисполнение	10 0 -10
2.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в ОУ	Отсутствуют имеются	10 -10
2.4.	Выполнение условий коллективного договора	Выполняется Не выполняется	10 -10
<b>3. Эффективность управленческой деятельности</b>			
3.1.	Привлечение внебюджетных средств для развития ОО	Имеется Не имеется	10 0
3.2	Организация и проведение на базе ОО районных внеклассных и внешкольных мероприятий для учащихся	За каждое	5
3.3	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	Отсутствуют имеются	10 0
3.4	Организация и проведение на базе ОО совещаний и конференций для педагогов:  районных  республиканских	За каждое	  5  10
3.5	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конференциях, конкурсах (кол-во призовых мест):  муниципальных  республиканских  российских	За каждое призовое место (участие)	  1 (0,1)  3 (0,3)  5 (0,5)
3.6	Результативность участия педагогов в конкурсах (кол-во призовых мест):  муниципальных  республиканских  российских	За каждое призовое место (участие)	  5 (0,5)  10 (1)  15 (1,5)
3.7	Результативность участия ОО в конкурсах (кол-во призовых мест):	За каждое призовое место (участие)	

	муниципальных		5 (0,5)
	республиканских		10 (1)
	российских		15 (1,5)
3.8	Организация предпрофильной и профильной работы в ОО.  % учащихся 8-9,10-11 классов от общей численности, охваченных предпрофильной и профильной работой	До 20  От 20 до 40 %  От 40 до 80%  От 80 до 100%	0  5  15  20
3.9	сетевое взаимодействие школ с высшими и средне - специальными организациями (организация профподготовки)	<i>Имеется</i>  <i>Не имеется</i>	10  0
3.10	% членов профсоюза от общей численности сотрудников	0-50%  50-80%  80-100%	5  10  15
3.11	Работа со СМИ: материалы в процессе о школе, сотрудниках или учащихся, написанные директором, педагогом или обучающимся	За каждую	3
3.12	Участие ОО в инновационной деятельности, в экспериментальной работе, в грантовых конкурсах, наличие официально оформленной экспериментальной, инновационной площадки	За каждое участие,  За каждую площадку  За каждый выигрыш по гранту	10  10  20
3.13	Наличие обновляемого (не реже 2 раз в месяц) сайта в сети.	Обновляется  Не обновляется	10  0
3.14	Наличие органов ученического самоуправления	Имеется  Не имеется	10  0
3.15	Наличие военно-патриотических клубов и объединений	Имеется  Не имеется	10  0
3.16	Наличие дошкольных групп	Количество от 100 до 50 Количество от 50 до 10 Количество от 10 до 5	15  10  5
<b>4.Сохранение здоровья в ОУ</b>			
4.1	% охвата учащихся горячим питанием	До 80%	0

		81%-90%	5
		91%-100%	10
4.2	Проведение здоровьесберегающих мероприятий в ОУ	За каждую	3
4.3	Случаи травматизма в ОУ в прошедшем квартале	Отсутствие	20
		имеются	0
4.4.	Доля участия обучающихся, в спортивных кружках и секциях:	До 20	0
		от 20 до 40%	5
		- от 41 до 80%	10
		80-100	15

#### 4. Критерии оценки эффективности заведующих муниципальных дошкольных образовательных организации

	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критерии
<b>1</b>	<b>Обеспечение заведующим современных условий организации образовательного процесса в муниципальном дошкольном образовательном организации</b>	
1.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в организации: -посещаемость составляет свыше 91%; посещаемость от 81% до 90%; посещаемость от 75 до 80%	- 3 балла - 2 балла 1 балл
1.2.	Численность педагогов, имеющих:  высшую квалификационную категорию 1 квалификационную категорию	За каждого работника: 1 балл 0,5 балла
1.3	Доля педагогов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации : -от 10 до 20% от общего числа; -20% и более	1 балл 2 балла
1.4	Реализация дополнительных образовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: -1 направление; -2 направления; -3 направления и более	1 балл 2 балла 3 балла
1.5	Участие организации в опытно-экспериментальной, инновационной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов	Республика – 5 баллов  Район – 3 балла  Учреждение - 1 балл
1.6	Распространение педагогического опыта организации через проведение семинаров, конференций, организованных самой организацией: -на муниципальном уровне;	1 балл

	-на республиканском уровне; - на федеральном уровне	2 балла 3 балла
1.7	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению современных образовательных технологий: -на муниципальном уровне; -на республиканском уровне; - на федеральном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
1.8	Наличие у организации призовых мест в смотрах (конкурсах): -на муниципальном уровне; -на республиканском уровне; - на федеральном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
1.9	Наличие сайта организации, обновляемого не реже 1 раза в неделю	2 балла
1.10	Наличие групп кратковременного пребывания детей в различных вариантах (подготовка детей к школе, и т.п.)	1 балл за группу, но не более 3 баллов
<b>2.</b>	<b>Эффективность и результативность управленческой деятельности заведующего</b>	
2.1	Наличие публичного отчета о деятельности организации за год: -в СМИ; -в сети Интернет	1 балл 2 балла
2.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности организации: -на уровне района; - на уровне республики; -на федеральном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
2.3	Отсутствие в организации нарушений трудового законодательства и законодательства действующего в сфере образования; выполнение условий коллективного договора	Отсутствие: 3 баллов Наличие: -3баллов
2.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников организации по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие: 3 баллов Наличие: -3баллов
2.5	Отсутствие (наличие) у организации задолженности по родительской плате за предыдущий(е) месяцы.	Отсутствие: 3 баллов Наличие: -3баллов
<b>3</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровосбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
3.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников	Отсутствие: 3 баллов Наличие: -3баллов
3.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей (за квартал): - снижение; -ниже среднего по муниципальному образованию	1 балл 2 балла
3.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников организации во время воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие: 1 баллов (за каждый)  Наличие:

		-1баллов (за каждый)
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Отсутствие: 1 баллов  Наличие: -1баллов
<b>4</b>	<b>Результативность заведующего организации в методической и научно-исследовательской работе</b>	
<b>4.1</b>	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта заведующего через открытые педагогические советы, мастер классы, выступления заведующего организации на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, форумах -на уровне района; - на уровне республики; -на федеральном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
<b>4.2</b>	Наличие у заведующего организации опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий: -на уровне района; - на уровне республики; -на федеральном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
<b>4.3</b>	Участие заведующего организации в работе экспертных групп, комиссий, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями. -на уровне района; - на уровне республики; -на федеральном уровне	1 балл 2 балла 3 балла
<b>4.5</b>	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Отсутствие: -3 баллов  Наличие: 3баллов
<b>5</b>	<b>Удаленность ДООУ от отдела образования и молодежи более чем на 50 км</b>	3 балла
<b>6</b>	<b>Расширение зоны обслуживания в малокомплектных ДООУ</b>	До 5 баллов

### 5. Критерии оценки эффективности директоров муниципальных образовательных организации дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Количественная оценка показателя	
			баллы
<b>1. Исполнительская дисциплина</b>			
1.1.	Количество направлений деятельности ОДО	За каждое	10
1.2	Открытие новых объединений, кружков, секций		10
1.3	Отсутствие привлечения руководителя к дисциплинарной, административной или уголовной	Отсутствуют	До 20

	ответственности	имеются	-3 (за каждую)
1.4.	Своевременность исполнения писем и приказов вышестоящих инстанций и решений совещаний директоров при руководителе	Своевременно несвоевременно	10 -10
1.5.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствуют имеются	5 -5
<b>2. Материально-техническая база</b>			
2.1.	Привлечение внебюджетных средств для развития ОДО	До 30 р. на 1 реб. 30-50 р. на 1 реб. Более 50 р. на 1 реб.	5 10 20
2.2.	Обеспечение выполнения требований надзорных органов(санитарно- гигиенические и санитарно-бытовые условия; требования пожарной и электробезопасности, охраны труда)		3
2.3.	Контроль за исполнением бюджета за квартал	Имеется  Не имеется	До 20  0
2.4.	Оказание платных услуг	За каждую	20
<b>3. Социально-педагогическая, научно-педагогическая, инновационная деятельность</b>			
3.1.	Организация и проведение на базе ОДО совещаний и конференций для педагогов: районных республиканских	За каждое	5 10
3.2.	Организация и проведение на базе ОДО районных мероприятий для обучающихся	За каждое	5
3.3.	Результативность участия обучающихся в конференциях, конкурсах (кол-во призовых мест): Муниципальных Республиканских Российских	За каждое	1 3 5
3.4.	Результативность участия педагогов в конкурсах (кол-во призовых мест): Муниципальных Республиканских Российских	За каждое	10 20 30
3.5.	Участие педагогов в конкурсах, семинарах, конференциях: Муниципальных Республиканских Российских	За каждое	1 2 3

3.6.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, проектная деятельность ОДО (разработка и участие проектов ОДО в грантовых конкурсах)	За каждый вид	3
3.7.	Наличие функционирующего органа государственно-общественного управления (попечительского совета, профкома, родительского комитета)	За каждый вид	5
3.8.	% членов профсоюза от общей численности сотрудников	0-30% 31-60% 61-100%	5 10 20
3.9.	Сайты (обновляемость не реже 1 раза в неделю)		5
3.10.	Работа со СМИ: статьи об ОДО, сотрудниках, написанные специалистами ОДО	каждая	3
3.11.	Сохранность контингента на конец квартала в сравнении с началом	Положительно отрицательно	10 -10
3.12.	Отсутствие случаев травматизма в прошедшем квартале	Отсутствие имеются	20 0

## **6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

6.1. В случае несогласия руководителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию.

6.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

6.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

6.5. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными Отдела образования и молодежи.

6.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии