

**АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО РАЙОНА  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И ДЕЛАМ МОЛОДЁЖИ**

**ПРИКАЗ**

30 июля 2018 г

с. Алтайское

№ 199

Об утверждении Положения  
об оплате труда руководителей  
муниципальных учреждений,  
подведомственных Комитету  
по образованию

В целях упорядочения оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района.

2. Инспектору по кадрам внести соответствующие изменения в трудовые договоры руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.10.2018 года.

4. Признать утратившим силу:

приказ Комитета по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района от 15.09.2013 года № 154 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных (казенных) образовательных учреждений

приказ Комитета по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района от 22.09.2016 года № 166/1 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных (казенных) образовательных учреждений

приказ Комитета по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района от 26.09.2017 года № 179 «Об утверждении положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей»;

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель главы Администрации  
района - председатель комитета  
по образованию и делам молодёжи  
Администрации Алтайского района



К.Ю. Косых

УТВЕРЖДЕНО

приказом Комитета по образованию  
и делам молодежи Администрации  
Алтайского района  
от 30.07.2018 № 199

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных  
Комитету по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района (далее – «Положение») разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Порядок отнесения руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию и делам молодежи, к группам по оплате труда

2.1. Объемные показатели деятельности учреждений, подведомственных Комитету по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района (далее – «Комитет»).

2.1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сложность структуры учреждения и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

2.1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей учреждений, подведомственных Комитету, оценивается в баллах по следующим показателям:

Наименование объемного показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Фактическая численность работников, сложившаяся за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений (без внешних совместителей)	за каждого работника	1
3. Наличие филиала	за каждое структурное подразделение	20
4. Наличие музея		10
5. Наличие в учреждении групп продленного дня	при наличии групп	20
6. Наличие используемой при оказании муниципальных услуг спортивной площадки,	за каждый вид	15

стадиона, спортивного зала, бассейна и других спортивных сооружений		
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно – восстановительного центра; столовой, буфета	за каждый вид	15
8. Наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных средств	за каждую единицу, находящуюся в рабочем состоянии	3, но не более 21
9. Наличие собственной котельной	за каждый объект	20
10. Наличие обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для организации психолого-педагогического, медицинского и социального сопровождения обучающихся (кабинет психолога, оборудованный кабинет социального педагога, учителя-логопеда и др.)	за каждый вид	3, но не более 24

2.2. Учреждения, подведомственные Комитету, относятся к соответствующим группам по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов, определенной на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии со следующей таблицей:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов				
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
Муниципальные учреждения общего образования	свыше 801	501-800	301-500	201-300	до 200

2.3. При установлении группы по оплате труда руководителей учреждений контингент обучающихся, воспитанников учреждений, подведомственных Комитету, определяется согласно утвержденному (действующему по состоянию на 31 декабря) муниципальному заданию за предшествующий календарный год.

За руководителями учреждений, не оказывающих муниципальные услуги (не выполняющих муниципальные работы) в связи с осуществлением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Для проведения объективной внешней оценки объема деятельности каждого учреждения создается экспертная комиссия. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом и служит основанием для издания приказа об отнесении муниципальных учреждений к группе по оплате труда руководителей.

### 3. Должностной оклад

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается путем

умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда, определенной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения. Значения минимальных должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1.	1 группа	15640
2.	2 группа	12115
3.	3 группа	11218
4.	4 группа	10523
5.	5 группа	9872

Комитет по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района Алтайского края может устанавливать повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя учреждения от 1 до 3.

Повышающий коэффициент устанавливается на календарный год с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается председателем Комитета персонально в отношении каждого руководителя по согласованию с комиссией по премированию. Решение оформляется письменным приказом Комитета.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя учреждения пересматриваются Комитетом по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района не чаще одного раза в год.

К должностному окладу руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций) не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей,

сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с Комитетом по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района Алтайского края. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.2. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.3. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководители учреждений имеют право вести педагогическую и преподавательскую работу по согласованию с Комитетом по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района Алтайского края.

4.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. При этом руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям учреждений устанавливается выплата компенсационного характера (районный коэффициент) в размере 15 процентов к заработной плате (должностному окладу, выплатам компенсационного и стимулирующего характера (за исключением

единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда)).

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера могут назначаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Руководителям учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету, в объеме до 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений.

5.2.2. Ежемесячные выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых наград осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

5.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) определяются в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей учреждений в объеме до 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений.

5.2.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Порядок, размер и условия назначения выплат стимулирующего характера.

5.3.1. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений (пункт 5.4 настоящего Положения).

5.3.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

выплата за выслугу лет в должности руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада;

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "За развитие научно-исследовательской работы студентов" или значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") - 5 процентов от должностного оклада.

Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям учреждений, имеющим ученую степень, устанавливаются в следующих размерах:

кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада;

доктора наук - 20 процентов от должностного оклада;

для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, имеющих ученую степень кандидата наук, - 3000 рублей, доктора наук - 7000 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

Премияльные выплаты по итогам работы и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами;

по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности руководителей учреждений (пункт 5.4 настоящего Положения).

5.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде:

1) выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности - до 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденном приказом Комитета по образованию и делам молодежи;

2) выплаты за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности (раздел 7 настоящего Положения).

5.4. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений согласно оценке результативности профессиональной деятельности руководителя устанавливаются настоящим Положением.

5.4.1. Оценка результативности профессиональной деятельности руководителя осуществляется в целях повышения качества административно-управленческой и иных видов профессиональной деятельности руководителей учреждений, направленной на обеспечение устойчивого функционирования и развития муниципальных учреждений, стимулирования их творческой активности и деловой инициативы при выполнении стоящих перед ними профессиональных задач.

Основными принципами оценки результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений (далее - "оценка") являются:

объективность, означающая недопустимость предвзятости в оценке результатов деятельности руководителей учреждений;

обеспечение зависимости размеров оплаты труда руководителей учреждений от результатов деятельности учреждений путем установления руководителям учреждений соответствующих выплат: ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и премиальной выплаты по итогам работы.

Оценка осуществляется по итогам деятельности учреждения за истекший период. Показатели оценки устанавливаются в соответствии с типом учреждения.

Оценка деятельности учреждения для установления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется за истекший календарный год 1 раз до 15 февраля текущего года.

Оценка деятельности учреждения для определения премиальной выплаты по итогам работы производится 1 раз в год до 20 декабря текущего года.

5.4.2. Показатели оценки качества и результативности труда деятельности руководителей учреждений.

Показатели для установления руководителям муниципальных бюджетных (казенных) учреждений общего образования ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы приведены ниже в таблице настоящего Положения.

Наименование критерия	Методика расчета целевого показателя	Целевое значение
1	2	3
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>		
<p>1.1.Выполнение муниципального задания по предоставлению муниципальных услуг</p>	<p>отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям  <math>K(i)1 = K(i)1ф / K(i)1пл \times 100\%</math>,  где:  K(i)1ф - фактическое значение каждого количественного (объемного) показателя оказания муниципальной услуги (работы);  K(i)1пл - плановое значение каждого количественного (объемного) показателя муниципальной услуги (работы);  отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям <math>K(i)1 = K(i)1ф / K(i)1пл \times 100\%</math>, где:  K(i)1ф - фактическое значение каждого количественного (объемного) показателя оказания муниципальной услуги (работы);  K(i)1пл - плановое значение каждого количественного (объемного) показателя муниципального услуги (работы);  <math>K(i)2 = K(i)2ф / K(i)2пл \times 100\%</math>,  где:  K(i)2ф - фактическое значение каждого качественного показателя оказания муниципальной услуги (работы);  K(i)2пл - плановое значение каждого качественного показателя оказания муниципальной услуги (работы)</p>	<p><math>\geq 100\%</math> - 10 баллов  <math>&lt; 100\%</math> - 0 баллов</p>
<p>1.2.Освоение обучающимися образовательных стандартов</p>	<p>результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по краю</p> <p>результаты ОГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по району:  4 предмета  3 предмета</p>	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов  7 баллов</p>



	2 предмета 1 предмет	5 баллов 2 балла
	отсутствие учащихся, не получивших документ об образовании	1 балл
1.3. Результативность выступления обучающихся на Всероссийской олимпиаде школьников, НПК и т.п. (некоммерческих) по общеобразовательным предметам	наличие победителей и призеров муниципальных этапов краевых олимпиад и конкурсов (из перечня олимпиад школьников на учебный год)	2 балла
	наличие победителей и призеров российских олимпиад и конкурсов	3 балла
	наличие победителей и призеров международных олимпиад и НПК	5 баллов
1.4. Обеспечение гарантий получения психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ	организована работа психолого-медико-педагогического консилиума	1 балл
	организовано проведение методических мероприятий, направленных на повышение психолого-педагогической компетентности педагогов и родителей;	1 балл
	доля обучающихся, получивших психолого-педагогическую помощь, в общей численности обучающихся, нуждающихся в данной услуге	от 25% до 49% - 1 б.; от 50% до 74% - 3 б.; от 75% до 100% - 5 б.
1.5. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	отсутствие случаев травматизма учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	5 баллов
	соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда	5 баллов
1.6. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов	2 баллов
Итого максимальное количество по разделу		60 баллов
<b>2. Финансово-экономическая деятельность</b>		
2.1. Отношение средней заработной платы педагогических работников учреждения к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Алтайскому краю	от 100% - 10 б. менее 100% - 0 б.	10 баллов 0 баллов
2.2. Соотношение доли фонда оплаты труда, направляемые на формирование заработной платы педагогических работников и доли фонда оплаты труда, направляемые	Выполнение соотношения или положительная динамика	5 баллов

на формирование заработной платы иных работников учреждения не ниже, чем 70 % к 30%, или имеется положительная динамика		
2.3. Соотношение педагогического персонала к административно-управленческому и обслуживающему персоналу 60% на 40%	Выполнение соотношения или положительная динамика	5 баллов
2.4. Отсутствие (наличие) кредиторской задолженности	при наличии кредиторской задолженности производится уменьшение набранных баллов	минус 10 баллов
Итого максимальное количество по разделу:		20 баллов
<b>3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами</b>		
3.1. Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	отсутствие вакансий в течение учебного года	2 балла
	доля учителей в возрасте до 35-и лет в общей численности учителей учреждения не менее 22%	4 балла
3.2. Уровень квалификации педагогических работников	соответствие квалификации работников учреждения занимаемым должностям	4 балла
	своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения	3 балла
3.3. Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	полностью отсутствуют	7 баллов
Итого максимальное количество по разделу		20 баллов
Итого максимальное количество		100 баллов

Показатели для установления руководителям муниципальных бюджетных (казенных) учреждений общего образования премиальных выплат по итогам работы за год приведены ниже в таблице настоящего Положения.

Наименование критерия	Методика расчета целевого показателя	Целевое значение
1. Эффективное расходование бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества	отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств (1 балл) и переданного в оперативное управление имущества (1 балл) со стороны органов	полностью отсутствуют - 2 балла

	финансового контроля	
2. Уровень исполнительской дисциплины руководителя	отсутствие дисциплинарных взысканий - 1 балл отсутствие случаев несвоевременного исполнения писем, поручений, предписаний, приказов вышестоящих органов, надзорных органов - 1 балл	полностью отсутствуют - 2 балла
3. Инновационная деятельность	на основании оценочного листа (Приложение 2)	до 15 баллов
Итого максимальное количество		19 баллов

#### 5.4.2. Комиссия по премированию.

Обеспечение объективной оценки результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений осуществляется комиссией по премированию, созданной Комитетом по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района Алтайского края.

Руководители учреждений в срок до 20 января сдают в Комитет оценочные листы по утвержденной форме (Приложение 1). К оценочным листам может быть приложена информация, подтверждающая достоверность информации в оценочных листах. В случае не предоставления руководителем оценочного листа в указанные сроки, распределение стимулирующих выплат данному руководителю не производится.

Комиссия по премированию:

осуществляет проверку полноты представленной информации;

в случае необходимости запрашивает информацию у структурных подразделений Комитета по образованию и делам молодежи о деятельности учреждений;

анализирует данные по показателям деятельности учреждений, устанавливает характер динамики значений указанных показателей в соответствии с методическими рекомендациями;

определяет индивидуальные баллы, начисляемые руководителям по отдельным показателям, и сумму индивидуальных баллов по всем предусмотренным настоящим положением критериям в отношении каждого руководителя;

вносит предложения по изменению и дополнению показателей и критериев оценки.

Распределение стимулирующих выплат вновь назначенным руководителям или руководителям, отработавшим менее 6 месяцев, размер ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере 70% от среднего количества баллов, набранных всеми руководителями. В случае, если руководитель отработал более 6 месяцев размер ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по общим правилам, либо по личному заявлению в размере 80% от среднего количества баллов, набранных всеми руководителями. В данном случае заявление должно быть подано не позднее 20 января.

Конкретный размер ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется путем установления стоимости 1 балла исходя из максимально возможных баллов в расчете 100 баллов на одного руководителя.

Сумма средств, не распределенных на выплату ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы, направляется на премиальные выплаты по итогам работы за

календарный год.

Комиссия принимает решение о назначении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы за год открытым голосованием путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех ее членов. На основании протокола заседания комиссии по премированию Комитета по образованию и делам молодежи издает приказ о назначении премиальных выплат.

## 6. Условия выплаты материальной помощи

6.1. Выплата материальной помощи руководителям учреждений осуществляется из фонда оплаты труда учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада.

6.2. Руководителям учреждений дополнительно оказываться материальная помощь из фонда оплаты труда соответствующих учреждений при наличии финансовой возможности, в следующих случаях:

рождение ребенка, заключение брака - в размере одного минимального размера оплаты труда; смерть близких родственников - в размере двух минимальных размеров оплаты труда;

тяжелое течение болезни работника, а также причинения значительного ущерба личному имуществу работника вследствие кражи, пожара, наводнения или иного стихийного бедствия - в размере трех минимальных размеров оплаты труда.

Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению руководителя учреждения.

## 7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности

7.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений из средств от приносящей доход деятельности осуществляются в целях материального стимулирования за работу, связанную с привлечением средств от приносящей доход деятельности учреждения.

7.2. Размер выплат из средств от приносящей доход деятельности руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений определяется комиссией по премированию. Комиссия по премированию рассматривает вопрос о размере выплат из средств от приносящей доход деятельности один раз в год по итогам работы учреждения за предыдущий календарный год.

7.3. По итогам работы учреждения один раз в год руководители муниципальных бюджетных (автономных) учреждений представляют до 1 февраля в Комитет по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района Алтайского края информацию (аналитическую записку) о полученных объемах средств от приносящей доход деятельности с указанием структуры, направлений их использования и достигнутой результативности (эффективности) их расходования.

7.4. В объем доходов не включаются средства, полученные от платы за содержание обучающихся в учреждении, возмещения арендаторами и жильцами общежитий расходов на оплату коммунальных услуг и другие эксплуатационные расходы, возмещение сотрудниками расходов на питание, горюче-смазочные материалы, восстановление расходов по автострахованию и другие аналогичные доходы, не связанные с производством товаров, выполнением работ и оказанием услуг.

7.5. Предельный объем стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений из средств от приносящей доход деятельности не должен превышать 15 должностных окладов в год. Максимальный объем средств от приносящей доход деятельности, направленный на

указанные выплаты, не должен превышать 5% от суммы объема средств, определенного в соответствии с пунктом 7.4 настоящего Положения, поступивших в текущем году.

7.6. Выплаты, указанные в пункте 7.1, устанавливаются руководителям учреждений в соответствии с "Методикой определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности", утверждаемой приказом Комитета по образованию и делам молодежи Администрации Алтайского района Алтайского края.

## Приложение 1

Наименование критерия	Методика расчета целевого показателя	Целевое значение	Оценка директора	Оценка комиссии по премированию
1	2	3	4	5
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>				
1.1.Выполнение муниципального задания по предоставлению муниципальных услуг	<p>отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям</p> $K(i)1 = K(i)1ф / K(i)1пл \times 100\%$ <p>где:  <math>K(i)1ф</math> - фактическое значение каждого количественного (объемного) показателя оказания муниципальной услуги (работы);  <math>K(i)1пл</math> - плановое значение каждого количественного (объемного) показателя муниципальной услуги (работы);</p> <p>отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям <math>K(i)1 = K(i)1ф / K(i)1пл \times 100\%</math>, где:  <math>K(i)1ф</math> - фактическое значение каждого количественного (объемного) показателя оказания муниципальной услуги (работы);  <math>K(i)1пл</math> - плановое</p>	<p><math>\geq 100\%</math> - 10 баллов</p> <p><math>&lt; 100\%</math> - 0 баллов</p>		

	<p>значение каждого количественного (объемного) показателя муниципального услуги (работы);</p> $K(i)2 = K(i)2ф / K(i)2пл \times 100\%$ <p>где:  <math>K(i)2ф</math> - фактическое значение каждого качественного показателя оказания муниципальной услуги (работы);  <math>K(i)2пл</math> - плановое значение каждого качественного показателя оказания муниципальной услуги (работы)</p>			
1.2. Освоение обучающимися образовательных стандартов	результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по краю	10 баллов		
	результаты ОГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по району:			
	4 предмета	10 баллов		
	3 предмета	7 баллов		
	2 предмета	5 баллов		
	1 предмет	2 балла		
	отсутствие учащихся, не получивших документ об образовании	1 балл		
1.3. Результативность выступления обучающихся на Всероссийской олимпиаде школьников, НПК и т.п. (некоммерческих) по общеобразовательным предметам	наличие победителей и призеров муниципальных этапов краевых олимпиад и конкурсов	2 балла		
	наличие победителей и призеров российских олимпиад и конкурсов	3 балла		
	наличие победителей и призеров международных олимпиад и НПК	5 баллов		
1.4. Обеспечение гарантий получения психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся,	организована работа психолого-медико-педагогического консилиума	1 балл		
	организовано проведение методических мероприятий, направленных на повышение психолого-педагогической	1 балл		

испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ	компетентности педагогов и родителей;			
	доля обучающихся, получивших психолого-педагогическую помощь, в общей численности обучающихся, нуждающихся в данной услуге	от 25% до 49% - 1 б.; от 50% до 74% - 3 б.; от 75% до 100% - 5 б.		
1.5. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	отсутствие случаев травматизма учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	5 баллов		
	соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда	5 баллов		
1.6. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов	2 баллов		
Итого максимальное количество по разделу		60 баллов		
2. Финансово-экономическая деятельность				
2.1. Отношение средней заработной платы педагогических работников учреждения к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Алтайскому краю	от 100% - 10 б. менее 100% - 0 б.	10 баллов 0 баллов		
2.2. Соотношение доли фонда оплаты труда, направляемые на формирование заработной платы педагогических работников и доли фонда оплаты труда, направляемые на формирование заработной платы	Выполнение соотношения или положительная динамика	5 баллов		

иных работников учреждения не ниже, чем 70 % к 30%, или имеется положительная динамика				
2.3. Соотношение педагогического персонала к административно-управленческому и обслуживающему персоналу 60% на 40%	Выполнение соотношения	5 баллов		
2.4. Отсутствие (наличие) кредиторской задолженности	при наличии кредиторской задолженности производится уменьшение набранных баллов	минус 10 баллов		
Итого максимальное количество по разделу:		20 баллов		
<b>3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами</b>				
3.1. Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	отсутствие вакансий в течение учебного года	2 балла		
	доля учителей в возрасте до 35-и лет в общей численности учителей учреждения не менее 22%	4 балла		
3.2. Уровень квалификации педагогических работников	соответствие квалификации работников учреждения занимаемым должностям	4 балла		
	своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения	3 балла		
3.3. Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	полностью отсутствуют	7 баллов		
Итого максимальное количество по разделу		20 баллов		
Итого максимальное количество		100 баллов		



Критерии распределения средств  
на стимулирование инновационной деятельности  
между директорами образовательных учреждений  
Алтайского района

№ п/п	Критерий	Индикатор	Оценка (баллы)
<b>I. Выполнение майских (2012 год) Указов Президента Российской Федерации (максимальное количество баллов по направлению - 7 баллов)</b>			
1.	Привлечение внебюджетных средств на повышение заработной платы педагогических работников	да	2 балла
2.	Выполнение целевого показателя «Соотношение численности обучающихся в расчете на 1 педагогического работника, чел.»	100 %; более 100 %	1 балл 2 балла
3.	Доля педагогических работников, получающих ежемесячную доплату за работу с детьми из социально неблагополучных семей, от общего количества педагогических работников данной категории в муниципалитете	85 % - 89 %; 90 % - 94 %; 95 % - 100 %	1 балл 2 балла 3 балла
<b>II. Увеличение доли педагогов, имеющих первую и высшую категории (максимальное количество баллов по направлению - 3 балла)</b>			
4.	Доля педагогов, имеющих первую и высшую категории (среднекраевой показатель 74,5 %)	достижение среднего показателя по муниципальным районам/городским округам;	1 балл
		достижение среднекраевого показателя;	2 балла
		превышение среднекраевого показателя	3 балла
<b>III. Реализация системы управления качеством образования (УКО) (максимальное количество баллов по направлению - 10 баллов)</b>			
5.	Актуализация документов, регламентирующих функционирование системы УКО	- политики в области качества образования;	1 балл
		- плана работы совета по качеству;	1 балл
		- плана работы группы аудиторов;	1 балл
		- плана корректирующих мероприятий	2 балла

6.	Функционирование в общеобразовательной организации системы УКО	- выполнение 100 % мероприятий плана работы совета по качеству;	1 балл
		- выполнение 100 % внутренних аудитов;	1 балл
		- выполнение 100 % плана (раздела общего плана) корректирующих мероприятий	1 балл
7.	Доля педагогических работников образовательной организации, участвующих во внедрении внутришкольной системы УКО (входящие в состав совета по качеству, группу аудиторов, разрабатывающих документы по системе УКО) от общего числа педагогических работников	- 39 % - 10 % от общего числа педагогов общеобразовательной организации;	1 балл
		- 69 % - 40 % от общего числа педагогов общеобразовательной организации;	2 балла
		- 100 % - 70 % от общего числа педагогов общеобразовательной организации	3 балла
<b>III. Эффективная деятельность ОУ,</b> <b>входящих в инновационную систему разного уровня</b> <b>(максимальное количество баллов по направлению - 10 баллов)</b>			
8.	Вклад образовательного учреждения в развитие краевой и муниципальной систем образования, реализация целевых программ, проектов и т.п.	- муниципальная инновационная площадка;	5 баллов
		-мобильный педагог;	5 баллов
		-мобильная сеть;	7 баллов
		-региональная экспериментальная площадка;	8 баллов
		- региональная инновационная площадка;	10 баллов
		- Банк лучших практик системы образования Алтайского края;	10 баллов
		- победитель и призер краевых конкурсов;	10 баллов
		- победитель и призер всероссийских конкурсов.	15 баллов
		- Реализация программ: «Доступная среда»;	5 баллов
		-«Дистанционное обучение»	5 баллов
9.	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	<u>Муниципальный уровень</u> 1 – 3 мероприятия – 2 балла	5 баллов

		4 – 7 мероприятий – 3 балла 8 – 10 мероприятий – 4 балла Более 10 – 5 баллов <u>Региональный уровень</u> 1 – 3 мероприятия – 5 баллов 4 – 7 мероприятий – 7 баллов 8 – 10 мероприятий – 10 баллов Более 10 – 15 баллов_	15 баллов         15 баллов
10.	Научный потенциал руководителя	Региональный уровень    Федеральный уровень	5 баллов    10 баллов
Всего по всем критериям максимум 150 баллов. Окончательный расчёт баллов производится путём перевода полученных баллов, за каждые 10 баллов -1 балл. Итого максимальное количество 15 баллов.			