

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ «КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН»

ПРИКАЗ

12 мая 2012 года

№ 186 – од

Тверь

Об утверждении Положения о порядке  
распределения стимулирующих выплат  
руководителям муниципальных образовательных  
учреждений муниципального образования  
Тверской области «Калининский район»

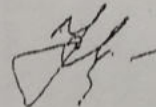
В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 года № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» и постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 года № 455-па «О порядке и условиях и стимулирования труда в государственных учреждениях образования Тверской области».

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение о порядке распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тверской области «Калининский район» (Приложение).

2. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования Л.Б. Владимирову.

Начальник управления образования  
Калининского района



С.А. Дьякова

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений  
муниципального образования Тверской области «Калининский район»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тверской области «Калининский район» разработано в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» и постановлением Администрации Тверской области от 2 декабря 2008 г. № 455-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях образования Тверской области».

1.2. Настоящее Положение определяет:

- единые принципы, правила, условия, порядок, виды и сроки установления и распределения выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тверской области «Калининский район» (далее - руководитель образовательного учреждения), реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и дополнительного образования. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества результативности труда и направлено на стимулирование руководителя образовательного учреждения к более качественному, эффективному, результативному, творческому труду и инициативе при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. В утвержденном фонде заработной платы могут предусматриваться выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений до 10%.

1.4. Персональная поощрительная выплата руководителям образовательных учреждений устанавливается ежегодно, но не более 200% от должностного оклада.

1.5. Размер стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений определяется приказом управления образования на основании протокола созданной управлением образования комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, согласованного с Калининской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.6. Назначение и осуществление выплат стимулирующего характера может производиться ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям, за год.

1.7. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

1.8. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## 2. Источник выплат стимулирующего характера

2.1. Для руководителей учреждений основным источником выплат стимулирующего характера является утвержденный фонд заработной платы.

## 3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

3.1. Распределение фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется комиссией управления образования по определению размера выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений.

3.2. Для определения размера выплат стимулирующего характера руководители образовательных учреждений представляют на комиссию самоанализ результатов деятельности.

3.3. Комиссия принимает решение о размерах выплат стимулирующего характера персонально по каждому руководителю.

3.4. На заседаниях комиссии рассматривается и утверждается:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому руководителю — денежный вес одного балла оценки его профессиональной деятельности;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается стимулирующая выплата;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из основного показателя и суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей выплаты каждому руководителю.

3.5. Комиссия имеет право внести предложения по изменению размеров выплат стимулирующего характера руководителям в течение учебного года в следующих случаях:

- при проведении лично руководителем или возглавляемым им учреждением важных и срочных работ, которые направлены на повышение эффективности муниципальной системы образования;

- при выявлении существенных недостатков в деятельности руководителя или руководимого им образовательного учреждения, к которым относятся:

\* нарушение закона «Об образовании», других нормативных документов, регламентирующих организацию деятельности образовательных учреждений;

\* нарушение Устава образовательного учреждения;

\* нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

\* нарушение должностной инструкции руководителя;

\* нарушение коллективного трудового договора;

\* невыполнение или некачественное исполнение приказов, распоряжений начальника управления образования;

\* обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

3.6. В случае несогласия руководителя образовательного учреждения с размером установленных ему выплат стимулирующего характера он имеет право подать соответствующее заявление в комиссию по трудовым спорам.

3.7. В случае административного или дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера снижаются до снятия взыскания.

3.8. О снятии и снижении размера стимулирующих надбавок издается приказ управления образования Калининского района, руководитель образовательного учреждения должен быть ознакомлен с приказом под роспись.

3.9. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений оформляются в виде приказа по управлению образования Калининского района.

#### 4. Виды стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие надбавки и поощрительные выплаты:

✓ 4.1.1. Надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.

✓ 4.1.2. Персональная поощрительная выплата.

4.1.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в частности, ежемесячная надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

4.1.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

4.1.5. Единовременная поощрительная выплата.

4.1.6. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

✓ 4.2. Надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.

~~Данная надбавка устанавливается приказом управления образования руководителям учреждений ежегодно на начало учебного года, а также может устанавливаться в течение учебного года при присвоении ученой степени, почетного звания по соответствующему профилю, награждении почетным знаком по соответствующему профилю.~~

Надбавка руководителям муниципальных учреждений образования за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада за наличие почетного звания по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада награжденным почетным знаком по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у руководителя права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору руководителя.

При одновременном возникновении у руководителя права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору руководителя.

#### 4.3. Персональная поощрительная выплата.

Решение об установлении руководителю учреждения образования персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более 200% от должностного оклада, принимается комиссией управления образования Калининского района:

- за участие учреждения в экспериментальной работе (до 50 %);
- за организацию работы учреждения как информационного, социокультурного, методического, ресурсного центров (базовые учреждения) (до 50 %);
- за участие учреждения в модернизации образования (дистанционное обучение, электронный журнал, электронный дневник, электронная библиотека, кабинет здоровья и т.д.) (до 50 %);
- за организацию работы по реализации в образовательном учреждении программ предпрофильного обучения – 5 %;
- за организацию работы по реализации в образовательном учреждении программ профильного изучения предметов:
  - по 1-2 профильным направлениям - 10%
  - по 3 и более профильным направлениям – 15%;
- за организацию коррекционных групп в МДОУ (до 50 %);
- за охват детей малозатратными формами организации дошкольного образования (до 50 %);
- за организацию функционирования в образовательном учреждении групп дошкольной подготовки;
- за положительную динамику по наполняемости классов (до 50 %);
- за создание условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья (до 50 %);
- за функционирование образовательного учреждения в режиме школы полного дня;
- за системную деятельность по охвату учащихся горячим питанием- 10%;
- за организацию подвоза обучающихся к образовательному учреждению – 10%.

#### 4.4. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

4.4.1. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ производится по решению комиссии управления образования, основанному на анализе результатов труда руководителей образовательных учреждений, информации, предоставленной специалистами управления образования, образовательным учреждением, органом государственно-общественного управления образовательного учреждения на определенный срок в течение календарного года.

4.4.2. Надбавка производится за выполнение особо важных и ответственных работ по следующим основным показателям:

- объем работы, превышающий объемные показатели, предусмотренные для учреждений первой группы оплаты труда, на 500 и более баллов – 10% ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области управления;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;

164  
-подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов;

-эффективность организации платных дополнительных образовательных услуг;

-соблюдение муниципальными образовательными учреждениями финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

-отсутствие обоснованных жалоб по организации.

#### 4.5. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

4.5.1. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается руководителям муниципальных образовательных учреждений с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования по ходатайству специалистов и методистов управления образования после оценки деятельности учреждения комиссией управления образования:

-за участие и результаты учреждения (педагогического коллектива) в конкурсах, смотрах

- муниципального уровня (до 50 %);

- регионального уровня (до 60 %);

- федерального уровня (до 75 %);

- международного уровня (до 100 %)

- за организацию олимпиад муниципального уровня (до 50 %);

- за организацию работы жюри в олимпиадах муниципального уровня;

- за организацию работы предметных комиссий, ПНО при проведении ЕГЭ, ГИА (до 50 %);

- за участие в региональных рабочих группах (до 100 %);

- за участие в муниципальных рабочих группах (до 50 %);

-за организацию конференции, семинаров, совещаний, методических объединений, конкурсов на муниципальном уровне (до 50 %).

4.5.2. Не производится назначение выплат стимулирующего характера руководителям учреждений

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности руководителя учреждения;

- имеющим дисциплинарные взыскания за отчетный период;

- под руководством которых учреждение в отчетном периоде показало неудовлетворительные результаты в ходе процедур лицензирования, государственной аккредитации, итоговой аттестации учащихся.

4.5.3. Поощрительная выплата по итогам работы осуществляется в пределах утвержденного фонда заработной платы.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующих результативность деятельности руководителей учреждений образования и критерии их оценки, устанавливаются коллегией управления образования, с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплаты не ограничены.

#### 4.6. Единовременная поощрительная выплата.

4.6.1. Выплата устанавливается руководителям учреждений к профессиональному празднику (День Учителя и День дошкольного работника) (до 100 % должностного оклада), юбилейным датам руководителя (50,55,60,65 лет) (до 100 % должностного оклада). Выплаты к юбилейным датам руководителя производятся начальником управления образования на основании письменного ходатайства куратора учреждения.

Единовременное премирование руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании приказа начальника управления образования, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

#### 4.7. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.7.1. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей, основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;
- доступность качественного образования в образовательном учреждении;
- эффективность управленческой деятельности.

4.7.2. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах экономии фонда заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от приносящей доход деятельности.

4.7.3. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер выплаты не ограничен.

4.7.4. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

#### 4.8. Оказание материальной помощи.

4.8.1. Материальная помощь руководителям учреждений может выплачиваться за счет средств стимулирующего фонда в следующих случаях:

- тяжелое финансовое положение;
- длительное (более одного месяца) заболевание;
- заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами;
- смерть руководителя или его близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- бракосочетание руководителя, рождение у него ребенка;
- уход руководителя на пенсию.

4.8.2. Оплата материальной помощи по оплате проезда на похороны близких родственников (родители, супруги, дети) производится по предоставлению проездных билетов.

4.8.3. Вновь принятые работники имеют право на оказание вышеуказанной материальной помощи в размере, пропорционально

отработанному

4.8.4. Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника, в случае смерти самого работника, времени.  
основанием является заявление близкого родственника или члена его семьи.

4.8.5. Оплата материальной помощи производится на основании приказа начальника управления образования.

### 5. В рамках распределения стимулирования дополнительно учитывается:

Если по результатам расчётов размеров выплат стимулирующего характера руководителю учреждения остаётся нераспределённым остаток от фонда руководителя, то производится перераспределение средств в пользу работников (рабочих) данного учреждения.

### 6. Показатели качества работы руководителей муниципальных образовательных учреждений

6.1. Оценка деятельности руководителей, определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится согласно шкале установления доплат для руководителей общеобразовательных учреждений:

#### 1 квартал:

70 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;

60 – 69 баллов – устанавливается доплата в размере 9%;

51 – 59 баллов – устанавливается доплата в размере 8%;

42 – 50 баллов – устанавливается доплата в размере 7 %;

33 – 41 балл – устанавливается доплата в размере 6%;

24 – 32 балла – устанавливается доплата в размере 5%;

16 – 23 балла – устанавливается доплата в размере 4 %;

10 – 15 баллов – устанавливается доплата в размере 3 %.

#### 2 квартал:

80 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;

70 – 79 баллов – устанавливается доплата в размере 9%;

60 – 69 баллов – устанавливается доплата в размере 8%;

51 – 59 баллов – устанавливается доплата в размере 7%;

42 – 50 баллов – устанавливается доплата в размере 6 %;

33 – 41 балла – устанавливается доплата в размере 5%;

24 – 32 баллов – устанавливается доплата в размере 4%;

16 – 23 баллов – устанавливается доплата в размере 3 %;

10 – 15 баллов – устанавливается доплата в размере 2 %.

#### 3 квартал:

80 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;

70 – 79 баллов – устанавливается доплата в размере 9%;



- 170
- 60 – 69 баллов - устанавливается доплата в размере 8%;
  - 51 – 59 баллов - устанавливается доплата в размере 7%;
  - 42 – 50 баллов - устанавливается доплата в размере 6 %;
  - 33 – 41 балла - устанавливается доплата в размере 5%;
  - 24 - 32 баллов - устанавливается доплата в размере 4%;
  - 16 - 23 баллов - устанавливается доплата в размере 3 %;
  - 10 - 15 баллов - устанавливается доплата в размере 2 %.

**4 квартал:**

- 80 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;
- 70 и более баллов – устанавливается доплата в размере 9%;
- 60 и более баллов - устанавливается доплата в размере 8%;
- 51 и более баллов - устанавливается доплата в размере 7%;
- 42 и более баллов - устанавливается доплата в размере 6 %;
- 33 и более баллов - устанавливается доплата в размере 5%;
- 24 и более баллов - устанавливается доплата в размере 4%;
- 16 и более баллов - устанавливается доплата в размере 3 %;
- 10 и более баллов - устанавливается доплата в размере 2 %.

6.2. Оценка деятельности руководителей. определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится согласно шкале установления доплат для руководителей учреждений **дополнительного образования:**

- 90 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;
- 80 и более баллов - устанавливается доплата в размере 9%;
- 70 и более баллов – устанавливается доплата в размере 8%;
- 60 и более баллов – устанавливается доплата в размере 7%;
- 51 и более баллов – устанавливается доплата в размере 6 %;
- 42 и более баллов - устанавливается доплата в размере 5%;
- 33 и более баллов - устанавливается доплата в размере 4%;
- 24 и более баллов - устанавливается доплата в размере 3%;
- 16 и более баллов - устанавливается доплата в размере 2%;
- 10 и более баллов - устанавливается доплата в размере 1 %.

6.3. Оценка деятельности руководителей, определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится согласно шкале установления доплат для руководителя учреждения **«Начальная школа - детский сад» :**