

Российская Федерация  
Иркутская область

Муниципальное казенное учреждение  
«Отдел образования администрации Чунского района»

П Р И К А З

18 декабря 2015 года

№ О-411

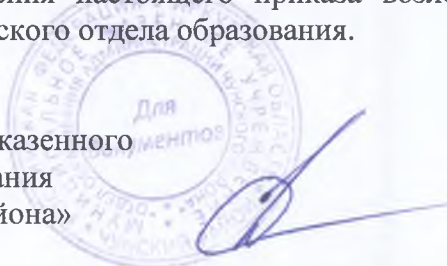
Об утверждении Положения о формировании и распределении централизованного фонда стимулирования руководителя муниципального общеобразовательного учреждения

В соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года №131-ФЗ (в редакции от 28.11.2015 года), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (в редакции от 14.12.2015 года), Положением о муниципальном казенном учреждении «Отдел образования администрации Чунского района», утвержденным решением Чунской районной Думы от 21.09.2012 года № 175, постановлением администрации Чунского района «О наделении муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района» функциями и полномочиями учредителя» от 30.11.2012 года № 63, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28.12.2010 года № 604, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14.01.2011 года № 12

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о формировании и распределении централизованного фонда стимулирования руководителя муниципального общеобразовательного учреждения (прилагается).
2. Установить, что требования Положения, указанного в п.1 настоящего приказа, регламентирующие установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности, применяются, начиная с установления стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности на 01.01.2016 года.
3. Прудниковой Т.Л., заместителю начальника Чунского отдела образования, довести настоящий приказ до сведения руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений.
4. Васюхно В.В., директору муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования Чунского района», обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Чунского отдела образования в сети Интернет.
5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на Прудникову Т.Л., заместителя начальника Чунского отдела образования.

Начальник муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района»



Г.В. Немочкина

Утверждено приказом  
муниципального казенного  
учреждения «Отдел образования  
администрации Чунского района»  
от 18.12.2015 года № О-411

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о формировании и распределении централизованного фонда стимулирования руководителя муниципального общеобразовательного учреждения**

#### **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о формировании и распределении централизованного фонда стимулирования руководителя муниципального общеобразовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28 декабря 2010 года № 604;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» от 14 января 2011 года № 13;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 25.01.2011 года № 18 «О введении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки»

1.2. Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений (далее – руководители общеобразовательных учреждений) в повышении качества и результативности управленческой деятельности, развитии творческой активности и инициативы, повышении качества предоставления образовательных услуг, стимулирования деятельности квалифицированных кадров в системе образования Чунского района.

1.3. Руководителям общеобразовательных учреждений осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

#### **Раздел 2. Формирование и распределение централизованного фонда стимулирования руководителя**

2.1. Централизованный фонд стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения (далее – централизованный фонд стимулирования) формируется по каждому общеобразовательному учреждению в отдельности ежегодно за счет отчислений от основного фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, формируемого в пределах объема средств на текущий финансовый год (установленного в соответствии с нормативами), в размере одного процента.

Централизованный фонд стимулирования рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТстим.рук} = (\text{ФОТосн} - \text{Квклим}) * d,$$

где ФОТосн – основной фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Квклим – выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области);

d – размер доли отчисления в централизованный фонд стимулирования.

2.2. На выплаты по результатам профессиональной деятельности (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) направляется 80 процентов средств централизованного фонда стимулирования, на единовременные премии (выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, премиальные выплаты по итогам работы) – 20 процентов средств централизованного фонда стимулирования.

2.3. В случае экономии централизованного фонда стимулирования общеобразовательного учреждения высвободившиеся бюджетные средства могут быть направлены как на премиальные выплаты по итогам работы руководителю общеобразовательного учреждения, так и на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда работников возглавляемого им общеобразовательного учреждения.

### **Раздел 3. Порядок определения размера, установления и начисления стимулирующих выплат**

3.1. В целях обеспечения гласности и прозрачности оценки профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений муниципальное казённое учреждение «Отдел образования администрации Чунского района» (далее – Отдел образования) создает специальную комиссию по определению размеров стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных учреждений (далее – Комиссия):

3.1.1. Состав Комиссии пересматривается ежегодно до начала следующего календарного года и утверждается приказом начальника Отдела образования (в его отсутствие – исполняющим обязанности начальника Отдела образования).

3.1.2. Председателем Комиссии является начальник Отдела образования или назначенный им заместитель начальника Отдела образования.

3.1.3. Комиссия рассматривает и согласовывает:

– сумму баллов оценки профессиональной деятельности руководителя каждого общеобразовательного учреждения;

– основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности руководителю каждого общеобразовательного учреждения – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности руководителя каждого общеобразовательного учреждения;

– размеры единовременных премий;

– размер снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений.

3.1.4. Заседания Комиссии проводятся:

– для определения суммы баллов оценки профессиональной деятельности руководителя каждого общеобразовательного учреждения – один раз в год (в декабре года, предшествующего году установления выплат);

– для определения денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности руководителя каждого общеобразовательного учреждения – по мере необходимости;

- для определения размеров единовременных премий – по мере необходимости;
- для определения размеров снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности – по мере необходимости.

3.1.5. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии оформляются в виде протокола.

3.1.6. Порядок работы Комиссии, включая организационные вопросы, определяется председателем Комиссии.

3.1.7. Руководители общеобразовательных учреждений имеют право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

3.2. Порядок определения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности:

3.2.1. Размеры выплат по результатам профессиональной деятельности выплачиваются ежемесячно и определяются в соответствии с Методикой расчета ежемесячной стимулирующей выплаты по результатам профессиональной деятельности руководителю общеобразовательного учреждения (приложение 1).

3.2.2. Сумма баллов оценки профессиональной деятельности руководителя каждого общеобразовательного учреждения для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности определяется согласно Перечню критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности (приложение 2), сформированного на основании критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений.

3.2.3. Каждому критерию присвоен определенный диапазон баллов от минимального до максимального количества. Для дифференциации результативности труда руководителя общеобразовательного учреждения по каждому критерию введены показатели и шкала показателей.

3.2.4. Количество баллов по результатам профессиональной деятельности пересматривается один раз в год (в декабре) в отношении руководителя каждого общеобразовательного учреждения по результатам работы за истекший календарный год.

3.2.5. В течение календарного года Отделом образования ведется мониторинг профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений по утвержденным критериям и показателям индивидуально в отношении руководителя каждого общеобразовательного учреждения.

3.2.6. Не менее чем за пять рабочих дней руководители общеобразовательных учреждений представляют оценочные листы по результатам профессиональной деятельности руководителя общеобразовательного учреждения (приложение 3) с заполненной графой «Результаты самоанализа» специалисту (специалистам), назначенному (назначенным) приказом начальника Отдела образования (в его отсутствие – приказом исполняющего обязанности начальника Отдела образования) ответственным (ответственными) за ведение мониторинга профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений.

3.2.7. Специалист (специалисты), ответственный (ответственные) за ведение мониторинга профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений, в течение пяти рабочих дней заполняет (заполняют) в оценочных листах, представленных руководителями общеобразовательных учреждений, графу «Результаты мониторинга» и направляет (направляют) их в Комиссию для рассмотрения и согласования.

3.2.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов самоанализа и мониторинга оценки результатов профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений в части соблюдения

установленных Положением критериев, показателей качества и результативности, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

3.2.9. На основании представленных оценочных листов по результатам профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений Комиссия рассматривает и согласовывает количество баллов по каждому показателю на руководителя каждого общеобразовательного учреждения, затем производит подсчет суммы баллов за соответствующий год по всем показателям руководителю каждого общеобразовательного учреждения.

3.2.10. Денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности определяется путем деления величины централизованного фонда стимулирования в месяц, направляемой на выплаты по результатам профессиональной деятельности, на максимальное количество баллов оценки профессиональной деятельности два раза в год: в декабре года, предшествующего году установления выплат – для установления стимулирующих выплат с первого января следующего года, в августе текущего года – для установления стимулирующих выплат с первого сентября текущего года.

3.2.11. Руководители общеобразовательных учреждений в обязательном порядке знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.2.12. С момента ознакомления руководителя общеобразовательного учреждения с оценочным листом по результатам его профессиональной деятельности руководитель общеобразовательного учреждения вправе в течение трех рабочих дней подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления руководителем общеобразовательного учреждения может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением процедур мониторинга и оценки профессиональной деятельности на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Заявления руководителей общеобразовательных учреждений по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.2.13. В случае отсутствия обоснованных заявлений руководителей общеобразовательных учреждений о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности решение Комиссии об установлении суммы баллов оценки профессиональной деятельности и определении денежного веса одного балла индивидуально в отношении руководителя каждого общеобразовательного учреждения на соответствующий год по истечении трех рабочих дней вступает в силу.

3.2.14. В случае подачи руководителем общеобразовательного учреждения обоснованного заявления о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности Комиссия обязана в срок до пяти рабочих дней осуществить проверку поступившего от руководителя общеобразовательного учреждения заявления и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя общеобразовательного учреждения, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения руководителя общеобразовательного учреждения, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

По истечении трех рабочих дней решение Комиссии об установлении суммы баллов оценки профессиональной деятельности и определении денежного веса одного балла индивидуально в отношении руководителя каждого общеобразовательного учреждения на соответствующий год вступает в силу.

3.2.15. Для определения размера выплаты по результатам профессиональной деятельности руководителю каждого конкретного учреждения денежный вес одного балла умножается на количество баллов, набранное руководителем общеобразовательного учреждения.

3.2.16. По результатам работы Комиссии размеры стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений устанавливаются приказом начальника Отдела образования по состоянию на первое января и на первое сентября года, в котором будет осуществляться выплата (в его отсутствие – приказом исполняющего обязанности начальника Отдела образования).

3.2.17. Отпуск руководителю общеобразовательного учреждения оплачивается, исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.3. Порядок определения единовременных премий:

3.3.1. Единовременное премирование руководителей общеобразовательных учреждений может осуществляться на основании ходатайства:

- Совета при Отделе образования;
- Совета руководителей муниципальных образовательных учреждений Чунского района;
- Районного родительского собрания;
- выборного представительного органа работников общеобразовательного учреждения, на руководителя которого заявляется ходатайство;
- Чунского районного комитета Профсоюза работников образования и науки;
- начальника Отдела образования;
- члена Комиссии;
- специалиста (методиста) Отдела образования, курирующего общеобразовательное учреждение;
- руководящих работников и специалистов централизованной бухгалтерии Отдела образования.

Ходатайство о единовременном премировании направляется в Комиссию для дальнейшего рассмотрения и принятия решения.

3.3.2. Размер единовременной премии устанавливается в абсолютном размере.

3.3.3. Размер единовременной премии не ограничен.

3.3.4. Представление на начисление единовременной премии готовит заявитель ходатайства по форме согласно приложению 4. Для согласования премирования заявитель ходатайства может быть приглашен на заседание Комиссии.

3.3.5. По результатам работы Комиссии размеры единовременных премий руководителям общеобразовательных учреждений утверждаются приказом начальника Отдела образования (в его отсутствие – приказом исполняющего обязанности начальника Отдела образования).

3.3.6. Единовременное премирование руководителей общеобразовательных учреждений за выполнение особо важных и срочных работ производится по следующим основным показателям с целью поощрения за оперативный и качественный результат труда:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности при исполнении должностных обязанностей;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области управления;
- устранение последствий аварий.

3.3.7. Единовременное премирование руководителей общеобразовательных учреждений по итогам работы может производиться за квартал, полугодие, девять месяцев, год по следующим основным показателям:

- личный вклад руководителя общеобразовательного учреждения в развитие системы общего образования Чунского района;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и проведение муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

3.3.8. Конкретный размер единовременных премий, за исключением премий, указанных в п.3.3.7. Положения, устанавливается Комиссией, исходя из объема средств централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

3.3.9. На выплаты стимулирующего характера начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области.

3.3.10. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений не начисляются и не выплачиваются при наложении на руководителя общеобразовательного учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий с момента наложения дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

#### **Раздел 4. Порядок снижения стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений снижаются по следующим основаниям в следующих размерах:

- наличие обоснованных жалоб и претензий к администрации и другим работникам общеобразовательного учреждения со стороны учащихся, их родителей (законных представителей), других лиц – на 70 процентов;
- наличие случаев однократного нарушения исполнительской дисциплины руководителем общеобразовательного учреждения – на 50 процентов;
- наличие случаев существенных замечаний по итогам контрольно-инспекционной деятельности Отдела образования и других контролирующих служб – на 50 процентов;
- наличие случаев задержки статистической отчетности и другого информационного-аналитического материала – на 30 процентов;
- наличие случаев некачественной подготовки образовательных учреждений при проведении районных мероприятий – на 30 процентов;
- наличие случаев предоставления некачественной, неполной, неточной информации – на 20 процентов.

4.2. Снижение размеров стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений осуществляется на основании представления:

- Совета при Отделе образования;
- Совета руководителей муниципальных образовательных учреждений Чунского района;
- Районного родительского собрания;
- выборного представительного органа работников общеобразовательного учреждения, на руководителя которого заявляется ходатайство;
- Чунского районного комитета Профсоюза работников образования и науки;
- начальника Отдела образования;
- члена Комиссии;
- специалиста (методиста) Отдела образования, курирующего общеобразовательное учреждение;
- руководящих работников и специалистов централизованной бухгалтерии Отдела образования.

4.3. Снижение размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений может быть произведено однократно или установлено на длительный период (несколько месяцев, до конца полугодия, до конца года).

Решение об определении конкретного срока снижения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений принимается Комиссией.

4.4. Представление на снижение размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений (приложение 5) направляется в Комиссию для дальнейшего рассмотрения и принятия решения.

4.5. Для согласования снижения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений заявитель представления может быть приглашен на заседание Комиссии.

4.6. По результатам работы Комиссии размеры снижения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности руководителям общеобразовательных учреждений с указанием конкретного срока снижения размера утверждаются приказом начальника Отдела образования (в его отсутствие – приказом исполняющего обязанности начальника Отдела образования).

## **Раздел 5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2016 года с учетом требований пункта 2 приказа Отдела образования от 18.12.2015 года № О-411.



Приложение 1  
к Положению о формировании и распределении  
централизованного фонда стимулирования  
руководителя муниципального  
образовательного учреждения

**Методика расчета  
ежемесячной стимулирующей выплаты  
по результатам профессиональной деятельности  
руководителю общеобразовательного учреждения**

Ежемесячная стимулирующая выплата по результатам профессиональной деятельности руководителю общеобразовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$ЕСв = КБрук * ДВ$$

где ЕСв – ежемесячная стимулирующая выплата по результатам профессиональной деятельности руководителю общеобразовательного учреждения;

КБрук – количество баллов, набранное руководителем общеобразовательного учреждения по Перечню критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений;

ДВ – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности руководителя общеобразовательного учреждения.

Денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности руководителя общеобразовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$ДВ = ФОТстим.рук. * 80\% / 12 \text{ месяцев} / КБмах$$

где ФОТстим.рук. – централизованный фонд стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения;

80% – доля централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения, направляемая на выплаты по результатам профессиональной деятельности;

КБмах – максимальное количество баллов по Перечню критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений;

Приложение 2  
к Положению о формировании и распределении  
централизованного фонда стимулирования руководителя  
муниципального общеобразовательного учреждения

**Перечень  
критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности  
руководителей общеобразовательных учреждений для установления выплат стимулирующего характера  
по результатам профессиональной деятельности**

Наименование критериев качества и результативности, являющихся основаниями для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности	Наименование показателей качества и результативности, являющихся основаниями для установления выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности	Шкала показателей	Индикатор	Бальная оценка****	Форма подтверждения
1	2	3	4	5	6
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общий показатель успеваемости учащихся по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ) и других форм независимой оценки качества образования***	0-6	Общий показатель успеваемости учащихся выше показателя по району	5	Статистические данные
			Общий показатель успеваемости учащихся на уровне показателя по району	3	
			Положительная динамика общего показателя успеваемости в сравнении с предыдущим годом	1	
	Наличие призеров предметных олимпиад и научно-практических конференций	0-5	Доля учащихся – призеров предметных олимпиад и научно-практических конференций муниципального и областного уровней составляет более 10% от общей численности учащихся	5	Результаты предметных олимпиад и научно-практических конференций
			Доля учащихся – призеров предметных олимпиад и научно-практических конференций муниципального и областного уровней составляет 6-10% от общей численности учащихся	3	
			Доля учащихся – призеров предметных олимпиад и научно-практических конференций муниципального и областного уровней составляет 0,1-5% от	1	

		общей численности учащихся		
Организация и проведение итоговой аттестации***	0-8	Учреждение является базовым для проведения итоговой аттестации в форме ЕГЭ (в том числе обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	5	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ)	3	
Результативность итоговой аттестации учащихся***	-----19	Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации составляет от 80% и более	5	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
		Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации составляет от 60% до 80%	3	
		Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации составляет от 40% до 59%	1	
		Доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации составляет от 80% и более	5	
		Доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации составляет от 60% до 79%	3	
		Доля учащихся 11-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации составляет от 40% до 59%	1	
		Доля учащихся, сдающих ЕГЭ по трем и более предметам составляет 10% и более	5	
		Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца выше показателя по району	2	
		Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	1	
		Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования,	2	

		награжденных медалями «За особые успехи в учении» выше показателя по району		
		Наличие выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	1	
		Наличие учащихся, не получивших основного общего образования, за каждого	- 1	
		Наличие учащихся, оставленных на повторное обучение, за каждого	-0,5	
Участие в повышении качества образования**	0-2	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности***	0-19	Эффективное функционирование экспериментальной площадки на федеральном уровне	4	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу, статистические данные
		Эффективное функционирование экспериментальной площадки на региональном уровне	3	
		Эффективное функционирование экспериментальной площадки на муниципальном уровне	2	
		Эффективное функционирование экспериментальной площадки на внутришкольном уровне	1	
		Разработка и внедрение авторских программ	1	
		Разработка и внедрение информационных образовательных технологий	2	
		Доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения от 50% и более	3	
		Доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения от 25% до 49%	2	
		Имеется хотя бы один класс, занимающийся по программам углубленного обучения	1	
		Доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам	3	

занимающихся по программам

			профильного обучения от 50% и более		
			Доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения от 25% до 49%	2	
			Имеется хотя бы один класс, занимающийся по программам профильного обучения	1	
<b>1. Максимальное количество баллов по критерию «Качество и общедоступность общего образования в учреждении» – 59 баллов</b>					
2. Создание условий для осуществления образовательного процесса	Ресурсная обеспеченность образовательного процесса**	0-5	Обеспеченность учебным оборудованием, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса в соответствии с лицензией	5	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса**	0-2	Эффективная организация температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. в соответствии с установленными нормами и требованиями	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий**	0-2	Наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены. Соответствие установленным нормам и требованиям	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда**	0-1	Выполнение требований, отсутствие предписаний и замечаний контролирующих служб	1	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта**	0-1	Выполнение в соответствии с утвержденным планом	1	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Эстетические условия**	0-2	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения, состояние пришкольной территории	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
<b>2. Максимальное количество баллов по критерию «Создание условий для осуществления образовательного процесса» – 13 баллов</b>					
3. Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами**	0-2	Отсутствуют вакансии	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Качественный состав педагогических кадров*	0-7	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории от 70% и более	7	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории от 50% до 69%			5		

		Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории от 30% до 49%	3	
		Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории от 10% до 29%	1	
Профессиональная переподготовка*	0-5	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет от 50% и более	5	Наличие подтверждающих документов, статистические данные
		Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет от 25% до 49%	3	
		Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет от 10% до 24%	1	
Развитие педагогического творчества***	0-13	Один учитель и более участвовал в конкурсном отборе лучших учителей в рамках ПНП «Образование»	5	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
		Один учитель и более участвовал в конкурсе профессионального мастерства на региональном уровне	4	
		Один учитель и более участвовал в конкурсе профессионального мастерства на муниципальном уровне	2	
		Количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального, межрайонного и регионального уровня, подготовленных школой от 10 и более	4	
		Количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального, межрайонного и регионального уровня, подготовленных школой от 7 до 9	3	
		Количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций	2	

			муниципального, межрайонного и регионального уровня, подготовленных школой от 4 до 6		
			Количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального, межрайонного и регионального уровня, подготовленных школой от 1 до 3	1	
	Стабильность педагогического коллектива**	0-2	Число уволившихся по собственному желанию педагогов составляет менее 10%	2	Подтверждается бухгалтером расчетной группы централизованной бухгалтерии Отдела образования
	Привлечение и закрепление молодых специалистов**	0-2	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет составляет 10% и более	2	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу

### 3. Максимальное количество баллов по критерию «Кадровые ресурсы учреждения» – 31 балл

4. Эффективность воспитательной работы	Сохранность контингента учащихся***	0-4	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
			Сохранение контингента в 10-11 классах	2	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Динамика учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних*	- 1 - 2	Отсутствие учащихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	2	Подтверждение председателя Комиссии по делам несовершеннолетних
			Снижение уровня показателя по сравнению с предыдущим годом	1	
			Сохранение показателя на прежнем уровне	0	
			Увеличение показателя по сравнению с предыдущим годом	- 1	
	Совершение учащимися административных правонарушений**	0-2	Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных учащимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	2	Подтверждение председателя Комиссии по делам несовершеннолетних
	Совершение учащимися преступлений**	0-2	Отсутствие фактов преступлений, совершенных учащимися	2	
	Организация дополнительного образования в учреждении	0-7	Количество направлений дополнительного образования 5 и более	3	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
			Количество направлений дополнительного образования от 3 до 4	2	
			Количество направлений	1	

		дополнительного образования от 1 до 2		
		Доля учащихся, постоянно занимающихся в кружках, секциях и др. 80% и более	4	
		Доля учащихся, постоянно занимающихся в кружках, секциях и др. от 50% до 79%	3	
		Доля учащихся, постоянно занимающихся в кружках, секциях и др. от 20% до 49%	2	
		Доля учащихся, постоянно занимающихся в кружках, секциях и др. от 1 до 19%	1	
Участие учащихся в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, конференциях (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)***	0-15	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами на муниципальном уровне, более 10	5	Наличие дипломов победителей (призеров)
		Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами на муниципальном уровне, от 5 до 9	3	
		Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами на муниципальном уровне, от 1 до 4	1	
		Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами на зональном или региональном уровне, более 10	10	
		Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами на зональном или региональном уровне, от 5 до 9	7	
		Количество учащихся (в личном	4	



		первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами на зональном или региональном уровне, от 1 до 4		
Деятельность детских объединений или организаций**	0-2	Эффективное функционирование детских объединений или организаций в соответствии с утвержденным локальным актом учреждения регламентом деятельности	2	Анализ деятельности детских объединений (организаций)
Организация деятельности школьных средств массовой информации***	0-2	Наличие школьной газеты, выходящей не реже 1 раз в месяц	1	Наличие
		Наличие и эффективное функционирование школьной теле(радио)студии	1	
Организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков***	0-15	Организация детских оздоровительных лагерей дневного пребывания с численностью детей от 111 и более	7	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
		Организация детских оздоровительных лагерей дневного пребывания с численностью детей от 96 до 110	6	
		Организация детских оздоровительных лагерей дневного пребывания с численностью детей от 81 до 95	5	
		Организация детских оздоровительных лагерей дневного пребывания с численностью детей от 66 до 80	4	
		Организация детских оздоровительных лагерей дневного пребывания с численностью детей от 51 до 65	3	
		Организация детских оздоровительных лагерей дневного пребывания с численностью детей от 36 до 50	2	
		Организация детских оздоровительных лагерей дневного пребывания с численностью детей от 20 до 35	1	
		Трудоустройство несовершеннолетних на работу в учреждение по договору с ЦЗН численностью от 20 и более	5	
		Трудоустройство несовершеннолетних на работу в учреждение по договору с ЦЗН численностью от 15 до 19	4	
		Трудоустройство несовершеннолетних на работу в учреждение по договору с	3	

на работу в учреждение по договору с

		ЦЗН численностью от 10 до 14		
		Трудоустройство несовершеннолетних на работу в учреждение по договору с ЦЗН численностью от 5 до 9	2	
		Трудоустройство несовершеннолетних на работу в учреждение по договору с ЦЗН численностью от 1 до 4	1	
		Организация других форм отдыха и оздоровления детей и подростков	3	

**4. Максимальное количество баллов по критерию «Эффективность воспитательной работы» – 51 балл**

5. Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Планирование здоровьесберегающих мероприятий**	0-2	Эффективное функционирование в учреждении программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни	2	Анализ результатов, предусмотренных программой, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
	Уровень здоровья учащихся***	0-5	Доля пропущенных по болезни учебных дней ниже, чем в среднем по району	3	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
			Доля пропущенных по болезни учебных дней ниже, чем за предыдущий учебный год на 10 и более%	2	
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием***	0-5	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по району	3	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
			Положительная динамика показателя по сравнению с предыдущим годом	2	
			Сохранение уровня показателя на прежнем уровне	1	
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся**	0-3	Организация и проведение праздников здоровья, спартакиад, дней здоровья, туристических походов, военно-полевых сборов и т.п., более 10	3	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
			Организация и проведение праздников здоровья, спартакиад, дней здоровья, туристических походов, военно-полевых сборов и т.п., от 5 до 9	2	
			Организация и проведение праздников здоровья, спартакиад, дней здоровья, туристических походов, военно-полевых сборов и т.п., от 1 до 4	1	
	Обучение детей с отклонениями в развитии***	0-6	Организация и обучение детей с отклонениями в развитии, более 10 человек	3	подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
Организация и обучение детей с отклонениями в развитии, от 5 до 9 человек			2		

			Организация и обучение детей с отклонениями в развитии, от 1 до 4 человек	1	
			Наличие коррекционных классов в учреждении	3	
			Наличие не выполненных в срок предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений в части пожарной безопасности учреждения	-2	
			Наличие не выполненных в срок предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам	-2	
Обеспечение безопасности***	-6-0		Наличие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	-2	подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу

**5. Максимальное количество баллов по критерию «Обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса» – 21 балл**

6. Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении***	0-6	Эффективное функционирование ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения	3	Анализ плана работы учреждения
			Эффективное функционирование управляющих или попечительских советов, советов учреждений, профсоюзов и др.	3	
			Отсутствие коллективного трудового договора	-3	
	Стратегическое планирование**	0-3	Достижение результатов, предусмотренных программой развития учреждения со сроком действия не менее трех лет, согласованной с Отделом образования и имеющей финансовую составляющую	3	Анализ исполнения программы развития
	Публичная отчетность**	0-3	Наличие публичного доклада об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения (в СМИ, на сайте учреждения, у классных руководителей)	3	Подтверждение публикации
Исполнительская дисциплина**	0-5	Исполнение нормативно-правовых документов в области образования, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов,	5	подтверждение специалистов Отдела образования, курирующего работу	

		материалов, запрашиваемой информации		
Решение конфликтных ситуаций**	0-3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, при их наличии – уровень решения конфликтных ситуаций	3	подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
Уровень оптимизации ресурсов***	– 3-3	Соотношение «число учащихся к числу педагогов» – выше, чем среднее по муниципалитету	3	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
		Соотношение «число учащихся к числу педагогов» – ниже, чем среднее по муниципалитету	– 3	
Наполняемость классов	0-5	Фактическая средняя наполняемость классов в учреждении: – не менее 70% от нормативной – для сельской местности, – не менее 85% от нормативной для городской местности	5	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
Эффективность кадровой структуры**	0-2	Доля педагогического персонала в общем числе работающих более 50%	2	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
Участие руководителя в муниципальных и региональных конкурсах профессионального мастерства, социально-экономического развития**	0-3	Победа или призовое место в муниципальных и региональных конкурсах профессионального мастерства, социально-экономического развития	3	Диплом победителя (призера)
Соблюдение трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования**	0-3	Эффективная организация работы по соблюдению норм и требований трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования	3	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу

**6. Максимальное количество баллов по критерию «Эффективность управленческой деятельности» – 36 баллов**

7. Формирование позитивного имиджа учреждения	Участие в общественно-полезных социальных акциях*	0-3	Доля учащихся, принимавших участие в общественно-полезных социальных акциях более 70% от общей численности учащихся	3	Статистические данные, подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
			Доля учащихся, принимавших участие в общественно-полезных социальных акциях от 40% до 70% от общей численности учащихся	2	
			Доля учащихся, принимавших участие в общественно-полезных социальных	1	

общественно-полезных социальных

			акциях от 10% до 39% от общей численности учащихся		
Работа со СМИ*	0-3		Число позитивных публикаций в СМИ о деятельности учреждения 10 и более	3	Наличие публикаций
			Число позитивных публикаций в СМИ о деятельности учреждения от 5 до 9	2	
			Число позитивных публикаций в СМИ о деятельности учреждения от 1 до 4	1	
Активное участие родителей учащихся в общешкольных мероприятиях*	0-3		Количество мероприятий с активным участием родителей 5 и более	3	Подтверждение участия
			Количество мероприятий с активным участием родителей 3-4	2	
			Количество мероприятий с активным участием родителей 1-2	1	
Уровень организации сотрудничества с учреждениями культуры, спорта и молодежной политики, учреждениями дополнительного образования, творческими и общественными объединениями***	0-10		В результате сотрудничества сложилась система совместной деятельности с учреждениями регионального уровня	4	Подтверждение специалиста Отдела образования, курирующего работу
			В результате сотрудничества сложилась система совместной деятельности с учреждениями районного уровня	3	
			Взаимодействие носит эпизодический характер	2	
			Сотрудничество находится на стадии развития	1	
Участие учреждения в конкурсах, фестивалях, выставках, форумах, конференциях***	0-9		Получение учреждением наград, дипломов, грантов на федеральном уровне	3	Наличие наград, дипломов, грантов и пр.
			Получение учреждением наград, дипломов, грантов на региональном уровне	2	
			Получение учреждением наград, дипломов, грантов на уровне района	1	
Наличие сайта учреждения**	0-2		Эффективное функционирование сайта учреждения	2	
<b>7. Максимальное количество баллов по критерию «Формирование позитивного имиджа учреждения» – 30 баллов</b>					
<b>Максимальное количество баллов по Перечню – 241 балл</b>					

\* Подтверждается только один индикатор с наибольшим количеством баллов.

\*\* Подтверждается только один индикатор.

\*\*\* Могут подтверждаться несколько индикаторов по данному показателю; балльные оценки при этом суммируются.

\*\*\*\* Балльная оценка устанавливается по результатам профессиональной деятельности за предыдущий год, если иное не оговорено в самом Перечне.

Приложение 3  
к Положению о формировании и распределении  
централизованного фонда стимулирования руководителя  
муниципального общеобразовательного учреждения

**Оценочный лист по результатам профессиональной деятельности  
руководителя общеобразовательного учреждения**

Учреждение \_\_\_\_\_  
Ф.И.О работника (полностью) \_\_\_\_\_  
Наименование должности \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии*	Показатели*	Что сделано	Количество баллов по шкале показателей*		Подпись администратора, курирующего работу (только по показателям, требующим подтверждения администратора)	Количество баллов, согласованное Комиссией
				Результаты самоанализа	Результаты мониторинга		
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							
....							

Примечание\* Перечень критериев и показателей, количество баллов по шкале показателей определяются индивидуально в отношении каждого руководителя в соответствии с Положением

Председатель Комиссии: \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены Комиссии: \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ (подпись) (расшифровка подписи)

ОЗНАКОМЛЕН(А)

Работник:

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

Приложение 4  
к Положению о формировании и распределении  
централизованного фонда стимулирования  
руководителя муниципального  
образовательного учреждения

**Представление  
на начисление единовременной (разовой) премии**

\_\_\_\_\_ (указать вид премии: за выполнение особо важных и срочных работ,  
по итогам работы за полугодие, по итогам работы за год)

\_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О. полностью)

директору \_\_\_\_\_

(наименование учреждения полностью)

Основание премирования	Размер премии

Заявитель ходатайства:

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Приложение 5  
к Положению о формировании и распределении  
централизованного фонда стимулирования  
руководителя муниципального  
образовательного учреждения

**Представление  
на снижение размера стимулирующих выплат  
по результатам профессиональной деятельности**

\_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О. полностью)  
директору \_\_\_\_\_  
(наименование учреждения полностью)

Основание снижения	Размер снижения	Срок действия

Заявитель представления:

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)