

Управление образования администрации муниципального образования
«Шебалинский район»

Принято на Совете Управления
образования
Протокол от «21» 06 2017 года
№ 3

УТВЕРЖДАЮ:

И.о.начальника Управления образования
администрации МО «Шебалинский район»

Приказ № 283 от «25» 08 2017 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об эффективном контракте
с руководителями
образовательных организаций
муниципального образования
«Шебалинский район»

с. Шебалино
2017

**Положение об эффективном контракте
с руководителями образовательных организаций муниципального образования
«Шебалинский район»**

I. Общие положения.

1.1. Положение разработано в целях повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципального образования «Шебалинский район» (далее – руководителей ОО), в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в РФ» №273, Законом «Об образовании в РА», Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г №2190., Постановлением Главы администрации МО «Шебалинский район» № 206-п от 27.06.2017г. «О переходе на эффективные контракты в муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования детей МО «Шебалинский район», Приказом Управления образования администрации МО «Шебалинский район».

1.2. Эффективный контракт – трудовой договор, который предусматривает особую систему стимулирования труда руководителей образовательных организаций (далее руководителей ОО), предполагающую конкретизацию в трудовом договоре основных обязанностей руководителя ОО, показателей эффективности его деятельности, условий оплаты его труда, при достижении установленных показателей.

1.3. Положение определяет порядок распределения выплат руководителям ОО на основе критериев эффективного контракта, т.е. оценки результативности выполнения должностных обязанностей и распространяется на всех руководителей ОО.

1.4. Настоящее положение принимается на Совете Управления образования и утверждается начальником Управления образования.

II. Категории руководителей ОО

2.1. Директор школы.

2.2. Заведующий дошкольным общеобразовательным учреждением.

2.3. Директор детско-юношеской спортивной школы.

III. Порядок выплаты премии по критериям эффективного контракта.

3.1. Основаниями выплаты премии для руководителей ОО являются показатели качественного выполнения должностных обязанностей (критерии эффективного контракта).

3.2. Устанавливаются нижеследующие виды выплат:

3.2.1. ежемесячная премия по итогам месяца всем руководителям на основании критериев эффективности выполнения должностных обязанностей составляет **от 0 до 55 баллов**, если нет дисциплинарных проступков, т.е. не исполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей (См. Приложение №1).

3.2.2. премия по итогам работы за квартал при наличии экономии заработной платы, в размере от 0 до 15 баллов по утвержденным критериям (См. Приложение №2). В связи со спецификой работы 1-й квартал включает в себя 3 месяца: январь, февраль, март, 2-й квартал включает в себя 2 месяца: апрель и май, 3-й квартал включает в себя 4 месяца: июнь, июль, август, сентябрь, 4-й квартал включает в себя 3 месяца: октябрь, ноябрь, декабрь.

3.2.3. премия по итогам работы за год при наличии экономии заработной платы в процентном отношении, с учетом достижений.

3.3. Премия не насчитывается на дни отсутствия руководителя ОО по болезни (основание: больничный лист), во время прохождения курсов, во время отпуска.

IV. Порядок определения выплаты премии.

4.1. Для оценки качественного выполнения должностных обязанностей руководителями ОО формируется экспертная комиссия, в состав которой входят: начальник УО, специалисты и методисты УО. Состав экспертной комиссии утверждается приказом начальника Управления образования.

4.2. Руководители ОО ежемесячно и ежеквартально в срок с 25 и не позднее 30-го числа заполняют листы самооценки по критериям эффективного контракта и сдают секретарю

экспертной комиссии. Экспертная комиссия рассматривает листы самооценки руководителей по критериям эффективного контракта и составляет протокол решения. Экспертная комиссия имеет право уменьшить или увеличить баллы по критериям самооценки руководителей.

4.3. На основании протокола экспертной комиссии, начальник УО утверждает ведомость по оценке количества набранного балла руководителя на премию и издает приказ о начислении премии ежемесячно (квартально – от 0 до 55 баллов, за квартал – от 0 до 15 баллов).

4.4. При увольнении руководителя до истечения отчетного периода, за который осуществляется стимулирование в соответствующем отчетном периоде, стимулирующая выплата начисляется за фактически отработанное время.

V. Основания для дополнительных премиальных выплат.

5.1. В случае экономии ФОТ за календарный год (сэкономленные средства от стимулирующей части руководителя распределяются экспертной комиссией по итогам года на премию коллективу Учреждения в соответствии с Положением о премировании по итогам календарного года.

5.2. Дополнительные премиальные выплаты при наличии экономии ФОТ могут быть рассмотрены Экспертным советом в отношении руководителей ОО в случае:

5.2.1. юбилейных дат;

5.2.2. ухода на пенсию;

5.2.3. за высокие достижения на уровне России, мирового сообщества.

VI. Основания для снижения или отмены премии.

6.1. Основанием для снижения или отмены премии являются:

- прогул;
- опоздание на работу;
- неисполнение приказов;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- травматизм обучающихся и работников по вине должностного лица;
- обоснованные письменные жалобы со стороны участников образовательной деятельности;
- нарушение педагогической этики и этики руководителя;
- нарушение Устава Учреждения.

6.2. Снижение или снятие премии осуществляется по решению экспертной комиссии (основание – приказы о нарушениях), замечание администрации.

Приложение №1. Критерии эффективности выполнения должностных обязанностей ежемесячно.

№ п/п	Показатели	Количество баллов
1.	Результаты выполнения муниципального задания бюджетными учреждениями	от 85%-100% - 20 баллов от 75% до 85% - 10 баллов менее 75% - 0 баллов
2.	Выполнение требований Федерального закона № 261-ФЗ от 23.11.2009 г. «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	Требования выполняются – 5 баллов Требования не выполняются – 0 баллов
3.	Наличие официального сайта ОУ, наполняемость, своевременное обновление информации на официальном сайте ОУ, исполнение приказа Минфина РФ от 21.07.2011 г. № 86н «Об утверждении порядка предоставления информации государственным(муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта»	Выполнение требований в отношении информационного обеспечения – 5 баллов Невыполнение требований – 0 баллов
4.	Соответствие показателей среднемесячной заработной платы уровню, установленному майскими Указами Президента РФ, а также «дорожным картам»	100% утвержденного уровня – 5 баллов несоответствие - 0 баллов

5.	Исполнительская дисциплина: Соблюдение финансовой дисциплины, исполнение муниципальных контрактов, приказов, распоряжений, постановлений, своевременное и достоверное предоставление отчетов	Отсутствие нарушений – 10 баллов Наличие нарушений – 0 баллов
6.	Отсутствие случаев травматизма участников образовательного процесса по вине должностного лица	Отсутствие травматизма – 5 баллов Наличие травматизма – 0 баллов
7.	Отсутствие предписаний надзорных органов (госпожнадзора, роспотребнадзора и других контролирующих органов) допущенных по вине руководителя	Отсутствие предписаний – 5 баллов Наличие предписаний – 0 баллов
	Итого:	Максимальное количество баллов - 55

Приложение №2. Критерии эффективности выполнения должностных обязанностей за квартал.

2.1. Критерии директора школы.

Критерии деятельности руководителей ОО	Выдаваемые нормы стандартов качества деятельности	Количество баллов
Качество обученности по четвертям и полугодиям	45% 50% и выше	1 балл 2 балла <u>Макс: 2 балла</u>
Воспитательная работа (достижения обучающихся) Победители и участники конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций, виртуальных олимпиад	Заочный уровень Очный уровень - район республика	0,5 балла 1 балл 2 балла <u>Макс: 3,5 балла</u>
Результаты творческой и проектно-исследовательской деятельности учащихся	Заочный уровень Очный уровень - район республика	0,5 балла 1 балл 2 балла <u>Макс: 3,5 балла</u>
Распространение передового педагогического опыта Участие в конкурсе педагогического мастерства, в педагогических чтениях и др. профессиональных конкурсах, обобщение, распространение опыта, в т.ч. на собственных сайтах, защита проектной работы, участие в гражданско-патриотической деятельности педагогов.	Заочный уровень Очный уровень - район республика	0,5 баллов 1 балл 1,5 балла <u>Макс: 3 балла</u>
Результаты участия в спортивных мероприятиях	Очный уровень - район республика	1 балл 2 балла <u>Макс: 3 балла</u>
Итого		15 баллов

2.2. Критерии заведующего дошкольной общеобразовательной организации.

Критерии учебной деятельности педагогов	Выдаваемые нормы стандартов качества деятельности	Количество баллов
Динамика освоения воспитанниками основной образовательной программы	Создание условий целевых ориентиров дошкольного образования: - менее чем у 85% воспитанников	0 баллов

дошкольного образования	- более чем у 85% воспитанников - реализация адаптированной образовательной программы, коррекционной работы (инклюзивной) в группах комбинированной направленности или психологического сопровождения	2 балла 1 балл Макс: 3 балла
Динамика внеучебных достижений воспитанников	Дипломы заочного уровня Дипломы очного уровня – районные и республиканские	0,5 балла 2 балла Макс: 2,5 балла
Проведение культурно-массовых мероприятий и участие в них в рамках реализации основной образовательной программы дошкольного образования	Подготовка и проведение двух и более культурно-массовых мероприятий Подготовка и проведение выставок художественного творчества и декоративно-прикладного искусства	2 балла 1 балл Макс: 3 балла
Распространение передового педагогического опыта Участие в конкурсе педагогического мастерства, в педагогических чтениях и др. профессиональных конкурсах, обобщение, распространение опыта, защита проектной работы, участие в гражданско-патриотической деятельности педагогов.	Заочный уровень Очный уровень - район Республика Наличие публикаций педагогических работников и их сайтов	0,5 баллов 1балл 1,5 балла 0,5 баллов Макс: 3,5 балла
Положительная (устойчивая) динамика доли педагогических работников, участвующих в работе инновационных, экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах разного уровня	Очный уровень - район республика	1балл 2 балла Макс: 3 балла
Итого		15 баллов

2.3. Критерии директора детско-юношеской спортивной школы.

Критерии деятельности руководителей ОО	Выдаваемые нормы стандартов качества деятельности	Количество баллов
Сохранность контингента воспитанников	От 70 до 100%	2 балла Макс: 2 балла
Охват услугами дополнительного образования детей с особыми потребностями в образовании (дети-сироты, дети инвалиды, трудные подростки)	Выполняется Не выполняется	3,5 баллов 0 баллов Макс: 3,5 балла
Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий	До 2-х мероприятий От 2 и выше	1, 5 балл 2 балла Макс: 3,5 балла
Распространение передового педагогического опыта Участие в конкурсе педагогического мастерства, в педагогических чтениях и	Заочный уровень Очный уровень - район республика	0,5 баллов 1балл 1,5 балла

др. профессиональных конкурсах, обобщение, распространение опыта, в т.ч. на собственных сайтах, защита проектной работы, участие в гражданско-патриотической деятельности педагогов.		<u>Макс: 3 балла</u>
Результаты участия в спортивных мероприятиях	Очный уровень - район Республика Россия	0,5 баллов 2 балла 1 балл <u>Макс: 3 балла</u>
Итого		15 баллов