



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫН ТЕС-ХЕМ КОЖУУН ЧАГЫРГАЗЫНЫН
ДОКТААЛЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ ТЕС-ХЕМСКОГО КОЖУУНА РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

№ 133

от «23» октября 2017 года

с. Самагалтай

Об утверждении Положения установления стимулирующих выплат
руководителям образовательных учреждений Тес-Хемского кожууна
Республики Тыва

Во исполнение Приказа Министерства образования Республики Тыва от 16 марта 2016 года № 307/1-д «Об утверждении методических рекомендаций по установлению стимулирующих выплат работникам образовательных организаций Республики Тыва», постановления Администрации Муниципального района Тес-Хемского кожууна от 10 августа 2015 года № 100 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тес-Хемского кожууна Республики Тыва» Администрация Тес-Хемского кожууна ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об установлении стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений Тес-Хемского кожууна и критерии оценки стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Тес-Хемского кожууна (приложение №1).
2. Создать рабочую группу по утверждению критериев оценки стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Тес-Хемского кожууна (приложение №2).
3. Утвердить Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Тес-Хемского кожууна (приложение №3).
4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя председателя по социальной политике Каржал Ч.У.

Председатель Администрации
Тес-Хемского кожууна



Т. Самдан

**Положение
об установлении стимулирующих выплат руководителям
образовательных учреждений
Тес-Хемского кожууна Республики Тыва**

1. Предметом регулирования настоящего Положения о критериях оценки стимулирующих выплат (далее - Положение) является отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления выплат стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты) руководителям образовательных организаций Тес-Хемского кожууна.
2. Для установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций установлены критерии и периодичность оценки эффективности деятельности руководителя по качественным и количественным показателям для каждой стимулирующей выплаты, а именно за интенсивность и напряженность и за качество работы. Выплата за качество работы производится 1 раз в квартал по результатам работы рабочей группы по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее - группа). Выплата за интенсивность и напряженность установить до 50% ежемесячно.
3. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента.
4. Соотношение стимулирующей части за качество работы заработной платы заместителей и главных бухгалтеров должно быть в размере:
 - заместителя по УВР - на 20% ниже от начисления стимулирующей части заработной платы руководителя;
 - заместителя по ВР - на 30% ниже от начисления стимулирующей части заработной платы руководителя;
 - заместителя по ПВ - на 30% ниже от начисления стимулирующей части заработной платы руководителя;
 - главного бухгалтера - на 30% ниже от начисления стимулирующей части заработной платы руководителя.
5. Соотношение стимулирующей части за интенсивность и напряженность работы заработной платы заместителей и главных бухгалтеров должно быть в размере:
 - заместителя по УВР - на 20% ниже от начисления стимулирующей части заработной платы руководителя;

- заместителя по ВР – на 30% ниже от начисления стимулирующей части заработной платы руководителя;
- заместителя по ПВ – на 30% ниже от начисления стимулирующей части заработной платы руководителя;
- главного бухгалтера - на 30% ниже от начисления стимулирующей части заработной платы руководителя.

6. Предельное соотношение заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.
7. Предельное соотношение заработной платы заместителей руководителей организации и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 1,5.

3	Реализация мероприятий по профилю для подростков и несовершеннолетних	5%		
4	Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей	5%	10%	10%
5	Создание условий для реализации индивидуальных образовательных планов		5%	5%
6	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	5%	5%	5%
7	Сохранность контингента в среднем по одной ступени (коэффициент выбытия из образовательной организации, КВН)	10%	5%	10%
8	Высокая дисциплина посещаемости обучающихся	4%	20%	5%
9	Выплата средней заработной платы		20%	
10	Профессиональный рост педагогических кадров	5%	5%	5%
11	Результаты итоговой аттестации	10%		

По результатам оценки качества работы руководителем образовательной организации могут устанавливаться стимулирующие выплаты до 50%.

**Критерии оценки стимулирующих выплат за качество работы
руководителям образовательных организаций Тес-Хемского кожууна**

№ п/ п	Наименование критерий	Общее образова ние	Дошкольное образование	Дополни тельное образова ние
1	Соответствие деятельности образовательных организаций требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	3%	5%	5%
2	Наличие информационной открытости (сайт ОО, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах НОКО, АИС- комплектование, Полтава и др.)	3%	5%	5%
3	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	5%		
4	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	5%	10%	10%
5	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных планов		5%	5%
6	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	5%	5%	5%
7	Сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательной организации, КПН)	10%	5%	10%
8	Выполнение плана посещаемости обучающихся	4%	20%	5%
9	Выполнение плана родительской платы		20%	
10	Профессиональный рост педагогических кадров	5%	5%	5%
11	Результаты итоговой аттестации	40%		
По результатам оценки качества работы руководителю образовательной организации могут устанавливаться стимулирующие выплаты до 80%.				

**Состав рабочей комиссии по установлению стимулирующих выплат
руководителям образовательных учреждений**

1. Каржал Ч.У. – заместитель председателя по социальной политике
2. Хомушку Л.Л. – начальник УО Тес-Хемского кожууна, заместитель руководителя;
3. Куулар М.Д. – заместитель председателя по экономике, финансам и проектным управлениям, член группы;
4. Седип-оол Г.К. – начальник бюджетного отдела Финансового управления, член группы;
5. Дирчин Ч.Б. – начальник Управления труда, член группы;
6. Соян Б.К. – руководитель контрольного органа, член группы;
7. Чооду А.В. – начальник отдела правового и кадрового обеспечения, член группы;
8. Чамдыылай И.Н. – главный экономист Управления образования, член группы;
9. Уржук М.В. – директор МБОУ Шуурмакская СОШ, член группы;
10. Торжу А.К. – заведующий МАДОУ «Аян», руководитель КМО дошкольных работников, член группы.

Положение
о порядке организации деятельности рабочей группы по
установлению стимулирующих выплат руководителям
образовательных организаций

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Приказом Министерства образования Республики Тыва от 16 марта 2016 года № 307/1-д «Об утверждении методических рекомендаций по установлению стимулирующих выплат работникам образовательных организаций Республики Тыва», постановлением Администрации Муниципального района Тес-Хемского кожууна от 10 августа 2015 года № 100 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тес-Хемского кожууна Республики Тыва».

Стимулирующие выплаты руководителям образовательных учреждений района устанавливаются рабочей группой с целью повышения ответственности и заинтересованности руководителей в реализации возложенных задач и функций, повышения творческой инициативы, достижения высоких результатов деятельности образовательных учреждений, стимулирования высокого профессионального труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учётом показателей результатов труда.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями деятельности руководителя образовательных учреждений. (приложение №1) Рассмотрение и утверждение результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого руководящего работника доводится до руководителя образовательного учреждения.

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы руководителям образовательных учреждений устанавливаются в пределах до 50% от оклада (ставки) без учета повышающего коэффициента ежемесячно.

3. Стимулирующие выплаты за качество работы к заработной плате руководителей образовательных учреждений устанавливаются на основании данного Положения распоряжением председателя Администрации Тес-Хемского кожууна с учётом оценки деятельности руководителя по согласованию с рабочей группой в пределах до 80% ежеквартально по следующим критериям:

- соответствие деятельности образовательных организаций требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб);
- наличие информационной открытости (сайт ОО, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах НОКО, АИС- комплектование, Полтава и др.);
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
- создание условий для реализации обучающимися индивидуальных планов;
- динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
- сохранность контингента в пределах одной ступени (коэффициент выбытия из образовательной организации, КПН);
- выполнение плана посещаемости обучающихся;
- профессиональный рост педагогических кадров;
- результаты итоговой аттестации.

4. Рабочая группа ежеквартально протокольно проводит мониторинг качества и эффективности работы руководителей образовательных организаций по утвержденным критериям и показателям. По результатам ее работы производится подсчет процентов за квартал по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого руководителя.