

Управление образования
администрации Ермаковского района

ПРИКАЗ № 283-ОС

«15» сентября 2025 года

Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственным управлению образования администрации Ермаковского района

Руководствуясь постановлением администрации Ермаковского района от 29.09.2014 года № 754-п «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района», постановлением администрации Ермаковского района от 20.09.2013 года № 604-п «Об утверждении Примерного положения «О новых системах оплаты труда работников отраслевых органов администрации Ермаковского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы», постановлением администрации Ермаковского района от 06.06.2025 года № 380-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района», с целью повышения ответственности руководителей подведомственных учреждений за результаты деятельности, повышения эффективности использования бюджетных средств, учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда, стимулирования инициативы, активности и самостоятельности руководителей подведомственных учреждений, приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственным управлению образования администрации Ермаковского района, согласно приложению № 1.

2. Утвердить и ввести в действие Положение о рабочей группе по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственным управлению образования администрации Ермаковского района, согласно приложению № 2.

3. Создать рабочую группу по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственным управлению образования администрации Ермаковского района, согласно приложению № 3.

4. Довести настоящий приказ до сведения руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района.

5. Рабочей группе организовать работу по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственным управлению образования администрации Ермаковского района, в соответствии с настоящим приказом.

6. Приложение № 2 к приказу управления образования администрации Ермаковского района от 14.01.2014 года № 03-ОС «О рабочей группе по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений района» считать утратившим силу.

7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель
Управления образования
администрации Ермаковского района



И.В. Исакова

Положение
о порядке установления
стимулирующих выплат руководителям учреждений,
подведомственным управлению образования
администрации Ермаковского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия установления размера стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственным управлению образования администрации Ермаковского района (далее – учреждение, Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Ермаковского района от 29.09.2014 года № 754-п «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района», постановлением администрации Ермаковского района от 20.09.2013 года № 604-п «Об утверждении Примерного положения «О новых системах оплаты труда работников отраслевых органов администрации Ермаковского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы», постановлением администрации Ермаковского района от 06.06.2025 года № 380-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района».

1.3. Под руководителями учреждений, подведомственными управлению образования администрации Ермаковского района (далее – управление), понимаются работники, занимающие должности директора, заведующего (далее – руководители).

1.4. Выплаты руководителям учреждений устанавливаются в целях:

— повышения ответственности руководителей учреждений за результаты деятельности, заинтересованности в творческом подходе к организации деятельности коллектива;

— повышения эффективности использования бюджетных средств;

— учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда;

— стимулирования инициативы, активности и самостоятельности руководителей учреждений.

1.5. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты (далее – выплаты):

1.5.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

1.5.2. Премияльные выплаты за выполнение заданий особой важности и сложности (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

1.5.3. Материальная помощь.

1.6. Выплаты руководителям осуществляются в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя и утверждаются приказом руководителя управления образования администрации Ермаковского района.

1.8. В целях определения объективности (обоснованности) установления, изменения, приостановления или лишения выплат в управлении создается рабочая группа. Состав рабочей группы утверждается приказом руководителя управления образования администрации Ермаковского района.

1.9. Выплаты руководителю учреждения не начисляются и не выплачиваются в следующих случаях:

— выявление в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

— выявление в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной информации) о значениях показателей эффективности и результативности;

— наличие задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения;

— выявление в отчетном периоде нарушений соблюдения антикоррупционного законодательства;

— несоблюдение санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений, территории;

несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;

— наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников);

— несоблюдение исполнительской дисциплины;

— в случаях применения дисциплинарного взыскания к руководителю за отчетный период.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителям на основании оценки эффективности и качества деятельности учреждения за отчетный период в соответствии с критериями и показателями:

2.1.1. Для руководителей общеобразовательных учреждений:

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых истек	10 %
	отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
	отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	10 %
	организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
	организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
	наличие практик наставничества	5 %
выплаты за качество выполняемых работ		
результативность деятельности учреждения	все обучающиеся 6-11 классов включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию	10 %
	не менее 80% обучающихся включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на	10 %

	патриотическое воспитание	
	не менее 30% обучающихся вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5 %
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

2.1.2. Для руководителей дошкольных образовательных учреждений:

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых истек	10 %
	отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
	отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)	10 %
	организация участия воспитанников в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
	организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней	5 %
	наличие практик наставничества	5 %
выплаты за качество выполняемых работ		
результативность деятельности учреждения	не менее 80% воспитанников включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	10 %
	не менее 30% воспитанников вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5 %
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

2.1.3. Для руководителей учреждений дополнительного образования:

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов	10 %
	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %
	не менее 50% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	5 %
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
наличие дополнительных объектов управления	организация районных массовых мероприятий, включенных в перечни районных мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5 %
	организация работы загородных баз, оздоровительных лагерей, мобильных лабораторий, станций (за каждую единицу)	10 %
выплаты за качество выполняемых работ		
результативность деятельности учреждения	ежегодное обновление не менее 3% дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания, к общему числу таких программ	5 %
	освещение в СМИ информации о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения	5 %
	проведение методических мероприятий для педагогов района по актуальным вопросам практики дополнительного образования	10 %
	размещение на сайте учреждения разработанных методических рекомендаций и учебно-методических материалов для педагогов дополнительного образования района	10 %

2.1.4. Для руководителей иных учреждений, подведомственных управлению (МКУ «Централизованная бухгалтерия по ведению учета в сфере образования», МБУ «Ермаковский информационно-методический центр»):

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		Выплаты за качество выполняемых работ	
Обеспечение стабильного функционирования организации			Эффективность финансово-экономической деятельности		Эффективность управления	
создание безопасных и комфортных условий для	обеспечение деятельности кадрами	выполнение государственного задания	соблюдение сроков выплат по обслуживаемым организациям (зарботно	соблюдение сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	соблюдение финансовой дисциплины	Соблюдение порядка планирования

обеспечения деятельности, обеспечение безопасности труда			й платы, налоговых платежей, по договорам, государственным контрактам и др.)			
отсутствие предписаний надзорных органов	укомплектованность кадрами 90%, стабильность кадрового состава 90%, отсутствие замечаний надзорных органов в части трудового законодательства	100%	отсутствие претензий от руководителей обслуживаемых организаций, поставщиков, подрядчиков, налоговых органов, внебюджетных фондов и т.п.	отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием обязательной отчетности, учредителя	отсутствие предписаний, представлений контролирующих органов о выявленных нарушениях, нецелевых расходах при осуществлении расчетов по обслуживаемым организациям	отсутствие претензий, замечаний от руководителей обслуживаемых организаций, учредителя
30%	10%	40%	50%	50%	50%	50%

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		Выплаты за качество выполняемых работ	
Обеспечение стабильного функционирования организации			Эффективность финансово-экономической деятельности		Эффективность управления	
создание безопасных и комфортных условий для обеспечения деятельности, обеспечение безопасности труда	обеспечение деятельности кадрами	выполнение государственного задания	соблюдение сроков выплат по обслуживаемым организациям (зарботной платы, налоговых платежей, по договорам, государственным контрактам и др.)	соблюдение сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	соблюдение финансовой дисциплины	Соблюдение порядка планирования
отсутствие предписаний надзорных органов	укомплектованность кадрами 90%, стабильность кадрового состава 90%, отсутствие замечаний надзорных	100%	отсутствие претензий от руководителей обслуживаемых организаций,	отсутствие предписаний, замечаний со стороны органов, осуществляющих прием обязательной отчетности, учредителя	отсутствие предписаний, представлений контролирующих органов о	отсутствие претензий, замечаний от руководителей обслуживаемых организаций

	органов в части трудового законодательства		поставщик ов, подрядчик ов, налоговых органов, внебюджет ных фондов и т.п.		выявленн ых неправом ерных, нецелевы х расходах при осущест влении расчетов по обслужив аемым организац иям	й, учредителя
30%	10%	40%	50%	50%	50%	50%

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителям образовательных учреждений на основании оценки эффективности и качества деятельности учреждения за отчетный период в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся (воспитанников) в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15 % 30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %
Результаты государственной итоговой аттестации (для директоров школ)	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	20 %

2.3. Основанием для установления премиальных выплат за выполнение заданий особой важности и сложности учитывается:

— высокий уровень организаторской работы по подготовке и проведению мероприятий муниципального значения, требующей значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда;

— реализация программ и проектов, направленных на достижение целей, определенных региональными, муниципальными проектами в сфере образования;

— победы в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок (не ниже регионального уровня);

— проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя учреждения.

2.4. Материальная помощь:

2.3.1. Руководителям учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

— в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия или других обстоятельств.

2.3.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления руководителя учреждения с приложениями копий соответствующих документов.

Положение
о рабочей группе по установлению стимулирующих выплат
руководителям учреждений, подведомственным
управлению образования администрации Ермаковского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность рабочей группы по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственным управлению образования администрации Ермаковского района (далее – учреждение, управление).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Ермаковского района от 29.09.2014 года № 754-п «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района», постановлением администрации Ермаковского района от 20.09.2013 года № 604-п «Об утверждении Примерного положения «О новых системах оплаты труда работников отраслевых органов администрации Ермаковского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы», постановлением администрации Ермаковского района от 06.06.2025 года № 380-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района».

1.3. Рабочая группа создается в целях установления стимулирующих выплат руководителям учреждений.

1.4. Основной задачей рабочей группы является оценка эффективности деятельности руководителей.

2. Состав комиссии

2.1. В состав рабочей группы входят председатель рабочей группы, секретарь рабочей группы и члены рабочей группы. Состав рабочей группы утверждается приказом руководителя управления образования администрации Ермаковского района.

2.2. Руководство работой рабочей группы осуществляет председатель рабочей группы.

2.3. Председатель рабочей группы: утверждает дату, время, место проведения заседаний рабочей группы; проводит заседания всей рабочей группы.

2.4. Секретарь рабочей группы: извещает членов рабочей группы о предстоящем заседании не позднее чем за три рабочих дня до планового дня проведения заседания рабочей группы; заполняет протокол об установлении выплат; подготавливает проекты приказов управления об установлении стимулирующих выплат руководителям учреждений; выполняет иные функции по поручению председателя рабочей группы.

2.5. Члены рабочей группы: начальник отдела общего, дошкольного и дополнительного образования, воспитания управления, ведущий специалист по воспитанию и профилактической работе, директор МКУ «Централизованная бухгалтерия по ведению учета в сфере образования».

3. Права и обязанности комиссии

3.1. Рабочая группа имеет право:

- определять наличие либо отсутствие оснований и условий, необходимых для установления или лишения стимулирующих выплат руководителям учреждений, которые формируются на основе анализа и оценки результатов мониторинга профессиональной деятельности руководителей только в части соблюдения установленных критериев;

- проводить оценку эффективности и результативности деятельности учреждений и руководителей;

- контролировать целевое использование средств, определенных для выплат стимулирующего характера.

3.2. Рабочая группа обязана:

- рассматривать поступившие в рабочую группу предложения и материалы, прилагаемые к ним, по вопросам, входящим в ее компетенцию;

- готовить предложения председателю рабочей группы об установлении выплат руководителям;
- знакомить обратившихся руководителей с решением рабочей группы об установлении им выплат.

4. Порядок подготовки и проведения заседания рабочей группы

4.1. При принятии решения об установлении стимулирующих выплат рабочая группа руководствуется аналитической информацией управления о показателях деятельности образовательных учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления подведомственных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (пункт 3.1. раздела 3. Условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, постановления администрации Ермаковского района от 06.06.2025 года № 380-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района»).

4.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.3. Ответственными за сбор и хранение материалов, представляемых управлением и учреждениями по итогам отчетного периода, и соблюдение порядка установления выплат является секретарь рабочей группы.

4.4. Секретарь рабочей группы формирует проект протокола заседания рабочей группы и представляет на заседание рабочей группы.

4.5. Ответственным за сбор и хранение протоколов заседаний рабочей группы является секретарь рабочей группы.

5. Регламент заседаний рабочей группы

5.1. Заседание рабочей группы проводится не реже одного раза в квартал.

5.2. Заседание рабочей группы считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины состава рабочей группы.

5.3. Решение рабочей группы принимается открытым голосованием большинством голосов членов рабочей группы, присутствующих на

заседании. В случае равенства голосов голос председателя рабочей группы является решающим.

5.4. На основании протокола рабочей группы секретарь готовит проекты приказов об установлении выплат руководителям учреждений.

Состав
рабочей группы по установлению
стимулирующих выплат руководителям учреждений,
подведомственным управлению образования
администрации Ермаковского района

Председатель комиссии:

Исакова Ирина Викторовна, руководитель управления образования администрации Ермаковского района.

Секретарь комиссии:

Лысенко Валентина Александровна, главный специалист по кадрам управления образования администрации Ермаковского района.

Члены комиссии:

Смолина Ирина Викторовна, начальник отдела общего, дошкольного и дополнительного образования, воспитания управления образования администрации Ермаковского района.

Ворошилова Наталья Николаевна, ведущий специалист по воспитанию и профилактической работе отдела общего, дошкольного и дополнительного образования, воспитания управления образования администрации Ермаковского района.

Козулина Ольга Сергеевна, директор МКУ «Централизованная бухгалтерия по ведению учета в сфере образования».