Отдел образования администрации Бобровского муниципального района

Воронежской области

ПРИКАЗ

«14» января 2015г. № 2/9

г. Бобров

**Об итогах рейтингования образовательных организаций**

В целях реализации на территории Воронежской области Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, а также Плана мероприятий («дорожная карта») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением правительства Воронежской области от 28.02.2013 г. №119 р, в соответствии с письмом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области № 80-11/9595 от 18.12.2014г. «О направлении материалов по итогам регионального рейтингования образовательных организаций» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить итоги регионального рейтингования общеобразовательных организаций (Приложение 1).
2. Утвердить итоги регионального рейтингования образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования (Приложение 2).
3. Утвердить методические рекомендации по использованию результатов рейтингования общеобразовательных организаций для определения размеров стимулирующих выплат их руководителям (Приложение 3).
4. Утвердить методические рекомендации по использованию результатов рейтингования общеобразовательных организаций для определения размеров стимулирующих выплат заместителям руководителей (Приложение 4).
5. Утвердить методические рекомендации по использованию результатов рейтингования дошкольных образовательных организаций для определения размеров стимулирующих выплат их руководителям. (Приложение 5).
6. Утвердить методические рекомендации по использованию результатов рейтингования дошкольных образовательных организаций для определения размеров стимулирующих выплат заместителям руководителей. (Приложение 6).
7. Утвердить примерную форму дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем образовательной организации при введении эффективного контракта (Приложение 7).
8. Утвердить примерную форму дополнительного соглашения к трудовому договору с заместителем руководителя образовательной организации при введении эффективного контракта (Приложение 8).
9. Контроль за исполнением приказа возложить на главного бухгалтера отдела образования (Виноградова).

Руководитель отдела образования О.В. Аникина

Приложение 1

к приказу руководителя

отдела образования № 2/9

от «14» января 2015 г.

**Результаты рейтингования общеобразовательных организаций Бобровского муниципального района**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Организация** | **Балл** | **Рекомендуемый коэффициент** |
| 1 | МКОУ Бобровская средняя общеобразовательная школа № 2 | 97 | 0,5 |
| 2 | МКОУ Хреновская средняя общеобразовательная школа № 1 | 95 | 0,5 |
| 3 | МКОУ Бобровская средняя общеобразовательная школа № 1 | 93 | 0,5 |
| 4 | МКОУ Бобровская средняя общеобразовательная школа № 3 | 77 | 0,4 |
| 5 | МКОУ Ясенковская средняя общеобразовательная школа | 69,5 | 0,3 |
| 6 | МКОУ Верхнеикорецкая средняя общеобразовательная школа | 64,5 | 0,3 |
| 7 | МКОУ Шестаковская средняя общеобразовательная школа | 62,5 | 0,3 |
| 8 | МКОУ Песковатская основная общеобразовательная школа | 58 | 0,2 |
| 9 | МКОУ Чесменская средняя общеобразовательная школа | 58 | 0,2 |
| 10 | МКОУ Сухо-Березовская средняя общеобразовательная школа | 56,5 | 0,2 |
| 11 | МКОУ Шишовская средняя общеобразовательная школа | 54,5 | 0,2 |
| 12 | МКОУ Коршевская средняя общеобразовательная школа | 54 | 0,2 |
| 13 | МКОУ Хреновская средняя общеобразовательная школа № 2 | 53,5 | 0,2 |
| 14 | МКОУ Липовская средняя общеобразовательная школа | 52,5 | 0,2 |
| 15 | МКОУ Пчелиновская средняя общеобразовательная школа | 52,5 | 0,2 |
| 16 | МКОУ Октябрьская средняя общеобразовательная школа | 51 | 0,2 |
| 17 | МКОУ Анновская основная общеобразовательная школа | 49,5 | 0,2 |
| 18 | МКОУ Мечетская средняя общеобразовательная школа | 46,5 | 0,2 |
| 19 | МКОУ Семено-Александровская средняя общеобразовательная школа | 39,5 | 0,1 |
| 20 | МКОУ Юдановская средняя общеобразовательная школа | 39 | 0,1 |
| 21 | МКОУ Никольская средняя общеобразовательная школа | 36,5 | 0,1 |

Приложение 2

к приказу руководителя

отдела образования № 2/9

от «14» января 2015 г.

**Результаты рейтингования образовательных организаций Бобровского муниципального района, реализующих образовательную программу дошкольного образования**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Организация** | **Балл** | **Рекомендуемый коэффициент** |
| 1 | МКОУ Пчелиновская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 63 | 0,3 |
| 2 | МКОУ Хреновская средняя общеобразовательная школа № 2 структурное подразделение детский сад | 62,5 | 0,3 |
| 3 | МКОУ Коршевская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 59 | 0,3 |
| 4 | МКДОУ Бобровский детский сад №4 общеразвивающего вида | 57,5 | 0,3 |
| 5 | МКОУ Ясенковская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 57,5 | 0,3 |
| 6 | МКДОУ Бобровский детский сад №7 общеразвивающего вида | 56 | 0,3 |
| 7 | МКОУ Шишовская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 56 | 0,3 |
| 8 | МКДОУ Бобровский детский сад №5 Сказкаобщеразвивающего вида | 53 | 0,3 |
| 9 | МКОУ Чесменская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 53 | 0,3 |
| 10 | МКДОУ Бобровский детский сад № 2 общеразвивающего вида | 46,5 | 0,2 |
| 11 | МКОУ Семено-Александровская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 45,5 | 0,2 |
| 12 | МКДОУ Бобровский детский сад № 1 общеразвивающего вида | 43,5 | 0,2 |
| 13 | МКОУ Никольская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 39,5 | 0,2 |
| 14 | МКОУ Мечетская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 39,5 | 0,2 |
| 15 | МКОУ Верхнеикорецкая средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 37,5 | 0,1 |
| 16 | МКОУ Липовская общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 37 | 0,1 |
| 17 | МКОУ Юдановская средняя общеобразователшьная школа структурное подразделение детский сад | 36,5 | 0,1 |
| 18 | МКОУ Бобровская средняя общеобразовательная школа № 3 структурное подразделение детский сад | 33 | 0,1 |
| 19 | МКОУ Октябрьская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 30 | 0,1 |
| 20 | МКОУ Сухо-Березовская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 29,5 | 0,0 |
| 21 | МКОУ Шестаковская средняя общеобразовательная школа структурное подразделение детский сад | 26 | 0,0 |
| 22 | МКДОУ Бобровский детский сад №6 общеразвивающего вида | 25,5 | 0,0 |
| 23 | МКДОУ Слободской детский сад №1 общеразвивающего вида | 19,5 | 0,0 |
| 24 | МКДОУ Слободской детский сад №3 общеразвивающего вида | 17,5 | 0,0 |
| 25 | МКДОУ Слободской детский сад №2 общеразвивающего вида | 11 | 0,0 |

Приложение 3

к приказу руководителя

отдела образования № 2/9

от «14» января 2015 г.

**Методические рекомендации по использованию результатов рейтингования общеобразовательных организаций для определения размеров стимулирующих выплат их руководителям.**

**I. Общие положения.**

1.1. Методические рекомендации определяют механизм распределения стимулирующего фонда для руководителей на основе критериев и показателей эффективности работы общеобразовательных организаций. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности деятельности руководителей должны осуществляться муниципальными органами, осуществляющими управление в сфере образования, с привлечением органов государственно-общественного управления в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

1.2. Настоящие Методические рекомендации составлены на основе Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р, утверждающего Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 гг., Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 года № 2620-р, распоряжения Правительства Воронежской области от 28 февраля 2013 года № 119-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», приказов департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26 июня 2013 года № 693 «Об утверждении положения о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области», от 12 августа 2014 года № 887 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», [от 18 августа 2014 года № 918 "О рейтинговании общеобразовательных организаций Воронежской области"](http://cro36.ru/download/news/news_omi/%E2%84%96%20918%20%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9_%D0%9E%D0%9E.pdf).

1.3. Методические рекомендации предназначены для определения подходов к применению результатов рейтингования общеобразовательных организаций Воронежской области для установления размера стимулирующих выплат их руководителям на основе показателей эффективности.

**II. Основные положения.**

2.1. Размер стимулирующей выплаты руководителю общеобразовательной организации рекомендуется рассчитываться по следующей формуле:

, где:

**Ср**– размер стимулирующей выплаты руководителя общеобразовательной организации;

**ФОТстр(к)** – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал[[1]](#footnote-2);

**Кстр -** коэффициент стимулирования руководителя, рассчитанный на основе показателей оценки эффективности работы общеобразовательных организаций.

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования общеобразовательных организаций[[2]](#footnote-3). Диапазон **Кстр** устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0.

2.2. Информация о количестве баллов, набранных общеобразовательными организациями после завершения процедуры рейтингования и утверждения ее результатов, направляется в каждое муниципальное образование. После чего муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования, привлекая органы государственно-общественного управления с учетом результатов, полученных в ходе регионального рейтингования общеобразовательных организаций, устанавливают значение коэффициента стимулирования руководителя.

Значение коэффициента стимулирования руководителя устанавливается в зависимости от количества баллов, набранных общеобразовательной организацией, с применением шкалы, приведенной в таблице:

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр)**

**организации в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение Кстр** |
| 1. | от 162,5 до 150 | 1,0 |
| 2. | от 149,5 до 137 | 0,9 |
| 3. | от 136,5 до 124 | 0,8 |
| 4. | от 123,5 до 111 | 0,7 |
| 5. | от 110,5 до 98 | 0,6 |
| 6. | от 97,5 до 85 | 0,5 |
| 7. | от 84,5 до 72 | 0,4 |
| 8. | от 71,5 до 59 | 0,3 |
| 9. | от 58,5 до 46 | 0,2 |
| 10. | от 45,5 до 30 | 0,1 |
| 11. | Менее 30 | 0,0 |

Установленное значение коэффициента стимулирования вносится в формулу, представленную в п. 2.1, для расчета объема стимулирующих выплат.

2.3. Для общеобразовательных организаций, функционирующих менее 2-х лет и не имеющих данных по показателям эффективности, коэффициент стимулирования руководителя определяется муниципальными органами, осуществляющими управление в сфере образования, самостоятельно, но не более чем на 2 года.

**III. Заключительные положения.**

Помимо показателей, внесенных в региональную систему рейтингования, каждый муниципальный орган, осуществляющий управление в сфере образования, имеет право самостоятельно вводить дополнительные показатели и проводить дополнительное рейтингование с учетом специфики работы общеобразовательных организаций внутри муниципального образования. В зависимости от этого итоговое количество баллов может быть изменено в сторону увеличения.

Коэффициент стимулирования руководителя общеобразовательной организации определяется один раз в год после заполнения таблиц рейтингования и учитывается ежеквартально при расчете размера стимулирующих выплат руководителю. Применение коэффициента может осуществляться как с начала календарного, так и с начала учебного года.

Приложение 4

к приказу руководителя

отдела образования № 2/9

от «14» января 2015 г.

**Методические рекомендации по использованию результатов рейтингования общеобразовательных организаций для определения размеров стимулирующих выплат заместителям руководителей.**

**I. Общие положения.**

1.1. Методические рекомендации предназначены для использования результатов рейтингования общеобразовательных организаций Воронежской области для установления размеров стимулирующих выплат заместителям руководителей общеобразовательных организаций на основе критериев и показателей эффективности работы общеобразовательных организаций. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности деятельности заместителей руководителей осуществляются руководителями общеобразовательных организаций с привлечением органов государственно-общественного управления, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

1.2. Настоящие Методические рекомендации составлены на основе Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р, утверждающего Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 гг., Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 года № 2620-р, распоряжения Правительства Воронежской области от 28 февраля 2013 года № 119-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», приказов департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26 июня 2013 года № 693 «Об утверждении положения о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области», от 12 августа 2014 года № 887 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», [от 18 августа 2014 года № 918 "О рейтинговании общеобразовательных организаций Воронежской области"](http://cro36.ru/download/news/news_omi/%E2%84%96%20918%20%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9_%D0%9E%D0%9E.pdf).

**II. Основные положения.**

2.1. Размер стимулирующей выплаты заместителям руководителей общеобразовательной организации рекомендуется рассчитывать по следующей формуле:

, где:

**Сз**– размер стимулирующей выплаты заместителей руководителя общеобразовательной организации;

**ФОТстз(к)** – плановый фонд стимулирования заместителей руководителя за квартал[[3]](#footnote-4);

**Кстз -** коэффициент стимулирования заместителей руководителя, рассчитанный на основе показателей оценки эффективности работы общеобразовательных организаций.

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования общеобразовательных организаций[[4]](#footnote-5). Диапазон **Кстз** устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0.

2.2. Информация о количестве баллов, набранных общеобразовательными организациями после завершения процедуры рейтингования и утверждения ее результатов направляется в органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, о чем органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, информируют подведомственные общеобразовательные организации.

Руководители общеобразовательных организаций, привлекая органы государственно-общественного управления, трудовые коллективы, профсоюзные организации, с учетом результатов, полученных в ходе регионального рейтингования общеобразовательных организаций, устанавливают значение коэффициента стимулирования заместителей руководителя.

Значение коэффициента стимулирования заместителей руководителя устанавливается в зависимости от количества баллов, набранных общеобразовательной организацией, с применением шкалы, приведенной в таблице:

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования**

**заместителей руководителя (Кстз) организации**

**в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение Кстр** |
| 1. | от 162,5 до 150 | 1,0 |
| 2. | от 149,5 до 137 | 0,9 |
| 3. | от 136,5 до 124 | 0,8 |
| 4. | от 123,5 до 111 | 0,7 |
| 5. | от 110,5 до 98 | 0,6 |
| 6. | от 97,5 до 85 | 0,5 |
| 7. | от 84,5 до 72 | 0,4 |
| 8. | от 71,5 до 59 | 0,3 |
| 9. | от 58,5 до 46 | 0,2 |
| 10. | от 45,5 до 30 | 0,1 |
| 11. | ниже 30 | 0,0 |

Установленное значение коэффициента стимулирования вносится в формулу, представленную в п. 2.1, для расчета объема стимулирующих выплат.

2.3. Для общеобразовательных организаций, функционирующих менее 2-х лет и не имеющих данных по показателям эффективности, коэффициент стимулирования заместителей руководителей определяется руководителями общеобразовательных организаций с привлечением органов государственно-общественного управления, трудовых коллективов, профсоюзных организаций самостоятельно, но не более чем на 2 года.

**III. Заключительные положения.**

Помимо показателей, внесенных в региональную систему рейтингования, руководители общеобразовательных организаций, учитывая мнение органов государственно-общественного управления, трудовых коллективов, профсоюзных организаций, имеют право самостоятельно вводить дополнительные показатели и проводить дополнительное рейтингование с учетом специфики работы общеобразовательной организации. В зависимости от этого итоговое количество баллов может быть изменено в сторону увеличения.

Коэффициент стимулирования заместителей руководителей общеобразовательных организаций определяется один раз в год после заполнения таблиц рейтингования и учитывается ежеквартально при расчете размера стимулирующих выплат заместителям руководителей. Применение коэффициента может осуществляться как с начала календарного, так и с начала учебного года.

Приложение 5

к приказу руководителя

отдела образования № 2/9

от «14» января 2015 г.

**Методические рекомендации по использованию результатов рейтингования дошкольных образовательных организаций для определения размеров стимулирующих выплат их руководителям.**

**I. Общие положения.**

1.1. Методические рекомендации определяют механизм распределения стимулирующего фонда для руководителей дошкольных образовательных организаций на основе критериев и показателей оценки эффективности работы образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности деятельности руководителей должны осуществляться муниципальными органами, осуществляющими управление в сфере образования, с привлечением органов государственно-общественного управления в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

1.2. Настоящие Методические рекомендации составлены на основе Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р, утверждающего Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 гг., Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 года № 2620-р, распоряжения Правительства Воронежской области от 28 февраля 2013 года № 119-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», приказов департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26 июня 2013 года № 693 «Об утверждении положения о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области», от 18 августа 2014 года № 917 «О внедрении региональной системы рейтингования образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, Воронежской области», информационного письма департамента образования, науки и молодежной политики от17.12.2013 №80-01-09/8369 «О направлении примерного положения».

1.3. Методические рекомендации предназначены для определения подходов к применению результатов рейтингования дошкольных образовательных организаций Воронежской области для установления размера стимулирующих выплат их руководителям на основе показателей эффективности.

**II. Основные положения.**

2.1. Размер стимулирующей выплаты руководителю дошкольной образовательной организации рекомендуется рассчитывать по следующей формуле:

, где:

**Ср**– размер стимулирующей выплаты руководителя дошкольной образовательной организации;

**ФОТстр(к)** – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал[[5]](#footnote-6);

**Кстр -** коэффициент стимулирования руководителя, рассчитанный в зависимости от достижения критериев и показателей оценки эффективности работы образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования.

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования дошкольных образовательных организаций[[6]](#footnote-7). Диапазон **Кстр** устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0.

2.2. Информация о количестве баллов, набранных дошкольными образовательными организациями после завершения процедуры рейтингования и утверждения ее результатов, направляется в каждое муниципальное образование. После чего муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования, привлекая органы государственно-общественного управления, с учетом данных, полученных в ходе регионального рейтингования, устанавливают значение коэффициента стимулирования руководителя.

Значение коэффициента стимулирования руководителя устанавливается в зависимости от количества баллов, набранных дошкольной образовательной организацией, с применением шкалы, приведенной в таблице:

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр)**

**организации в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение Кстр** |
| 1. | от 147 до 135,5 | 1,0 |
| 2. | от 135 до 123,5 | 0,9 |
| 3. | от 123 до 111,5 | 0,8 |
| 4. | от 111 до 99,5 | 0,7 |
| 5. | от 99 до 87,5 | 0,6 |
| 6. | от 87 до 75,5 | 0,5 |
| 7. | от 75 до 63,5 | 0,4 |
| 8. | от 63 до 51,5 | 0,3 |
| 9. | от 51 до 39,5 | 0,2 |
| 10. | от 39 до 30 | 0,1 |
| 11. | ниже 30 | 0,0 |

Установленное значение коэффициента стимулирования вносится в формулу, представленную в п. 2.1, для расчета объема стимулирующих выплат.

2.3. Для дошкольных образовательных организаций, функционирующих менее 2-х лет и не имеющих данных по показателям эффективности, коэффициент стимулирования руководителя определяется муниципальными органами, осуществляющими управление в сфере образования, самостоятельно, но не более чем на 2 года.

**III. Заключительные положения.**

Помимо показателей, внесенных в региональную систему рейтингования, каждый муниципальный орган, осуществляющий управление в сфере образования, имеет право самостоятельно вводить дополнительные показатели и проводить дополнительное рейтингование с учетом специфики работы дошкольных образовательных организаций внутри муниципального образования. В зависимости от этого итоговое количество баллов может быть изменено в сторону увеличения.

Коэффициент стимулирования руководителя дошкольной образовательной организации определяется один раз в год после заполнения таблиц рейтингования и учитывается ежеквартально при расчете размера стимулирующих выплат руководителю. Применение коэффициента может осуществляться как с начала календарного года, так и с начала учебного года.

Приложение 6

к приказу руководителя

отдела образования № 2/9

от «14» января 2015 г.

**Методические рекомендации по использованию результатов рейтингования дошкольных образовательных организаций для определения размеров стимулирующих выплат заместителям руководителей.**

**I. Общие положения.**

1.1. Методические рекомендации предназначены для использования результатов рейтингования дошкольных образовательных организаций Воронежской области для установления размеров стимулирующих выплат заместителям руководителей дошкольных образовательных организаций на основе критериев и показателей оценки эффективности работы образовательных организаций. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда заместителям руководителя осуществляются руководителями дошкольных образовательных организаций с привлечением органов государственно-общественного управления, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

1.2.Настоящие Методические рекомендации составлены на основе Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р, утверждающего Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 гг., Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 года № 2620-р, распоряжения Правительства Воронежской области от 28 февраля 2013 года № 119-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», приказов департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26 июня 2013 года № 693 «Об утверждении положения о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области», от 18 августа 2014 года № 917 «О внедрении региональной системы рейтингования образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, Воронежской области», информационного письма департамента образования, науки и молодежной политики от17.12.2013 №80-01-09/8369 «О направлении примерного положения».

**II. Основные положения.**

2.1. Размер стимулирующей выплаты заместителям руководителей дошкольной образовательной организации рекомендуется рассчитывать по следующей формуле:

, где:

**Сз**– размер стимулирующей выплаты заместителей руководителя дошкольной образовательной организации;

**ФОТстз(к)** – плановый фонд стимулирования заместителей руководителя за квартал[[7]](#footnote-8);

**Кстз -** коэффициент стимулирования заместителей руководителя, рассчитанный в зависимости от достижения критериев и показателей оценки эффективности работы образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования.

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования дошкольных образовательных организаций[[8]](#footnote-9). Диапазон **Кстз** устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0.

2.2. Информация о количестве баллов, набранных организациями после завершения процедуры рейтингования и утверждения ее результатов, направляется в органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, о чем органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, информируют подведомственные общеобразовательные организации.

Руководители организаций, привлекая органы государственно-общественного управления, трудовые коллективы, профсоюзные организации, с учетом данных регионального рейтингования дошкольных образовательных организаций, устанавливают значение коэффициента стимулирования заместителей руководителя.

Значение коэффициента стимулирования заместителей руководителя устанавливается в зависимости от количества баллов, набранных дошкольной образовательной организацией, с применением шкалы, приведенной в таблице:

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования**

**заместителей руководителя (Кстз) организации**

**в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение Кстр** |
| 1. | от 147 до 135,5 | 1,0 |
| 2. | от 135 до 123,5 | 0,9 |
| 3. | от 123 до 111,5 | 0,8 |
| 4. | от 111 до 99,5 | 0,7 |
| 5. | от 99 до 87,5 | 0,6 |
| 6. | от 87 до 75,5 | 0,5 |
| 7. | от 75 до 63,5 | 0,4 |
| 8. | от 63 до 51,5 | 0,3 |
| 9. | от 51 до 39,5 | 0,2 |
| 10. | от 39 до 30 | 0,1 |
| 11. | ниже 30 | 0,0 |

Установленное значение коэффициента стимулирования вносится в формулу, представленную в п. 2.1, для расчета объема стимулирующих выплат.

2.3. Для дошкольных образовательных организаций, функционирующих менее 2-х лет и не имеющих данных по показателям эффективности, коэффициент стимулирования заместителей руководителей определяется руководителями дошкольных образовательных организаций с привлечением органов государственно-общественного управления, трудовых коллективов, профсоюзных организаций самостоятельно, но не более чем на 2 года.

**III. Заключительные положения.**

Помимо показателей, внесенных в региональную систему рейтингования, руководители дошкольных образовательных организаций, учитывая мнение органов государственно-общественного управления, трудовых коллективов, профсоюзных организаций, имеют право самостоятельно вводить дополнительные показатели и проводить дополнительное рейтингование с учетом специфики работы дошкольной образовательной организации. В зависимости от этого итоговое количество баллов может быть изменено в сторону увеличения.

Коэффициент стимулирования заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций определяется один раз в год после заполнения таблиц рейтингования и учитывается ежеквартально при расчете размера стимулирующих выплат заместителям руководителей. Применение коэффициента может осуществляться как с начала календарного, так и с начала учебного года.

Приложение 7

к приказу руководителя

отдела образования № 2/9

от «14» января 2015 г.

**Форма дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем государственной (муниципальной)**

**образовательной организации при введении эффективного контракта**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

к трудовому договору от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_     (Ф.И.О. работника полностью)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

(город, населенный пункт)

,

(орган государственной власти субъекта Российской Федерации, орган местного самоуправления,

– указать нужное)

именуемый в дальнейшем работодателем, в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(ф.и.о., должность)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(ф.и.о.)

именуемый в дальнейшем руководителем, назначенный (избранный, утвержденный) на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование должности, полное наименование государственной (муниципальной) организации)

именуемого в дальнейшем образовательной организацией, с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. (далее – трудовой договор) о нижеследующем:

1. № раздела (абзаца, пункта) трудового договора изложить в следующей редакции:

«За  выполнение  трудовых  обязанностей,  предусмотренных настоящим трудовым договором, руководителю образовательной организации устанавливается заработная плата в размере:

1) должностной  оклад \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц с учётом надбавок:

- за группу оплаты труда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

- по итогам аттестации в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

- за наличие государственных наград, почетных званий, учёной степени и учёного звания в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

2) руководителю образовательной организации, ежемесячно, производятся выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного фонда стимулирования, в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей (к окладу).

3) руководителю образовательной организации, ежемесячно, производится выплата материальной помощи в соответствии с положением об оплате труда работников образовательной организации в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей (к окладу).

2. Раздел № «Руководитель образовательной организации обязан» дополнить пунктом следующего содержания:

«-обеспечить уровень достижения установленных показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя в сумме не менее 60 баллов».

3. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г., составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр которого хранится у работодателя в личном деле руководителя образовательной организации, второй – у руководителя образовательной организации.

РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

        (полное наименование организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

(должность)   (подпись)    (Ф.И.О.)

М.П.

Руководитель образовательной организации получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата и подпись работника)

Приложение 8

к приказу руководителя

отдела образования № 2/9

от «14» января 2015 г.

**Форма дополнительного соглашения к трудовому договору с заместителем руководителя государственной (муниципальной) образовательной организации при введении эффективного контракта**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

к трудовому договору от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_     (Ф.И.О. работника полностью)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

(город, населенный пункт)

,

(государственное (муниципальное) образовательное учреждение, – указать нужное)

именуемый в дальнейшем работодателем, в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(ф.и.о.)

именуемый в дальнейшем работником, назначенный на должность заместителя руководителя, с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. (далее – трудовой договор) о нижеследующем:

1. № раздела (абзаца, пункта) трудового договора изложить в следующей редакции:

«За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

1) должностной оклад \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц с учётом надбавок:

- за группу оплаты труда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

- по итогам аттестации в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

- за наличие государственных наград, почетных званий, учёной степени и учёного звания в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

2) работнику образовательной организации, ежемесячно, производятся выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного фонда стимулирования, в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей (к окладу).

3) работнику образовательной организации, ежемесячно, производится выплата материальной помощи в соответствии с положением об оплате труда работников образовательной организации в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей (к окладу).

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г., составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр которого хранится у работодателя в личном деле работника, второй – у работника.

 РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

        (полное наименование организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

(должность)   (подпись)    (Ф.И.О.)

М.П.

Работник образовательной организации получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата и подпись работника)

1. В соответствии с Примерным положением о системе оплаты труда в общеобразовательной организации доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала. [↑](#footnote-ref-2)
2. Заполнение показателей в единой системе рейтингования осуществляется 1 раз в год (по завершении учебного года), конкретные сроки устанавливаются ежегодно приказом департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области. [↑](#footnote-ref-3)
3. В соответствии с Примерным положением о системе оплаты труда в общеобразовательной организации доля фонда стимулирующих выплат всем заместителям руководителя общеобразовательной организации (включая заместителя по административно-хозяйственной части) должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала. [↑](#footnote-ref-4)
4. Заполнение показателей в единой системе рейтингования осуществляется 1 раз в год (по завершении учебного года), конкретные сроки устанавливаются ежегодно приказом департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области. [↑](#footnote-ref-5)
5. В соответствии с Примерным положением о системе оплаты труда в дошкольной образовательной организации доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала. [↑](#footnote-ref-6)
6. Заполнение показателей в единой системе рейтингования осуществляется 1 раз в год (по завершении учебного года), конкретные сроки устанавливаются ежегодно приказом департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области. [↑](#footnote-ref-7)
7. В соответствии с Примерным положением о системе оплаты труда в дошкольной образовательной организации доля фонда стимулирующих выплат всем заместителям руководителя дошкольной образовательной организации (включая заместителя по административно-хозяйственной части) должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала. [↑](#footnote-ref-8)
8. Заполнение показателей в единой системе рейтингования осуществляется 1 раз в год (по завершении учебного года), конкретные сроки устанавливаются ежегодно приказом департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области. [↑](#footnote-ref-9)