

**«КНЯЖПОГОСТ»**

**МУНИЦИПАЛЬНŐЙ РАЙОНСА АДМИНИСТРАЦИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

# МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

**«КНЯЖПОГОСТСКИЙ»**

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

**от 04 февраля 2020 года №66**

Об утверждении Положения об оплате труда

руководителей, заместителей руководителей

муниципальных образовательных организаций

Княжпогостского района, в отношении которых

управление образования администрации

муниципального района «Княжпогостский»

осуществляет функции и полномочия учредителя

Руководствуясь [постановлением](consultantplus://offline/ref=E31A495FA90B274346A120C972DF113C4A0C810F608EBCCA2D7BBB0498312A36a8PBM) администрации муниципального района «Княжпогостский» от 13 января 2020 года №6 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя», в целях усиления заинтересованности руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

3. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального района «Княжпогостский» от 01 октября 2018 года №353 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя**»**.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя руководителя администрации муниципального района «Княжпогостский», курирующего данное направление.

Исполняющий обязанности

главы муниципального района «Княжпогостский»-

руководителя администрации А.Л. Немчинов

Приложение

к Постановлению

администрации муниципального района

«Княжпогостский» от «04» февраля 2020 года №66

**Положение**

**об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя.**

**Раздел 1.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 года №58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановлением Правительства Республики Коми от 25 июня 2018 года №297 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года №14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 03 декабря 2019 года №532-п «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года №259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» и определяет систему оплаты труда (далее - отраслевая система оплаты труда) руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Княжпогостский» (далее – Организации).
2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклад, ставка заработной платы) руководителей, заместителей руководителя Организаций;

- размеры повышения должностные оклады (оклад, ставка заработной платы) руководителей, заместителей руководителя Организаций;

- выплаты компенсационного характера руководителей, заместителей руководителя Организаций;

- выплаты стимулирующего характера руководителей, заместителей руководителя Организаций, включая выплаты за эффективность деятельности.

1. Условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=3F38D10659810802F46C787F8C7E9445F81ECBA4D9862686A0005A35640FE101CF9834EFC5E33587W6s3G), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".
2. Руководителям муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального района «Княжпогостский», осуществляющим функции и полномочия учредителя, и выплачиваются по решению учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципальной образовательной организации Княжпогостского района и его руководителя.

**Раздел 2.**

**Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя**

1. Должностной оклад руководителям муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя, устанавливается в зависимости от типа образовательной организации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательной организации | Должностной оклад руководителя, рублей |
| 1. | Образовательные организации, реализующие программу дошкольного образования | 9 852 |
| 2. | Образовательные организации, реализующие образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования | 9 852 |
| 3. | Образовательные организации дополнительного образования | 9 642 |

2. Должностной оклад заместителям руководителя муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя, устанавливается в зависимости от типа образовательной организации и на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательной организации | Должностной оклад заместителя руководителя, рублей |
| 1. | Образовательные организации, реализующие программу дошкольного образования | 7 882 |
| 2. | Образовательные организации, реализующие образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования | 7 882 |
| 3. | Образовательные организации дополнительного образования | 7 714 |

**Раздел 3.**

**Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, заместителей руководителя муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя.**

| №  п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, заместителей руководителя | Размер повышения в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| --- | --- | --- |
|
| 1. | За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии с п.4 решения Совета муниципального образования «Княжпогостский район» от 29.12.2004 г. №100 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Княжпогостского района») | до 25 |

1. Повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы).

**Раздел 4.**

**Выплаты компенсационного характера руководителям, заместителям руководителя муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя.**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты руководителям и заместителям руководителей Организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) доплаты молодым специалистам, являющимися заместителями руководителя Организаций;

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях руководителям и заместителям руководителей Организации.

2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности руководителей и заместителей руководителя:

| №  п/п | Наименование работ | Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| --- | --- | --- |
|
| 1. | Руководителям и заместителям руководителей Организации за руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию  (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии) | до 15 |
| 2 | Заместителям руководителей, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | до 10 |

3. Доплаты заместителям руководителей при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению руководителя с письменного согласия заместителя руководителя.

Поручаемая заместителю руководителя дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая заместителю руководителя дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого заместитель руководителя будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются руководителем с письменного согласия заместителя руководителя.

Заместитель руководителя имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4. Доплаты руководителям и заместителям руководителей Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=E86FF684E489B193C931D525E9B3AE2955A9B01F7AEE62C24454C44D42M1HEQ) от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) руководителя и заместителя руководителя.

5. Молодым специалистам, являющимися заместителями руководителей, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

| Категории молодых специалистов, являющимися заместителями руководителей | Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| --- | --- |
|
| Молодым специалистам, являющимися заместителями руководителей:  имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа  имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах | до 25  до 30 |

Молодыми специалистами, являющимися заместителями руководителей, для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

5.1. Доплаты молодым специалистам, являющимися заместителями руководителей, устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 5.3 и 5.4 настоящего приложения.

5.2. Доплаты молодым специалистам, являющимися заместителями руководителей, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 5.3. настоящего раздела.

[5.](consultantplus://offline/ref=8332DF18A99E78BDF28711C864A749FFBBDD356863FBEBA7E9D1171FDCBA02B3FA71F18F8819D04E46457Ek3Z2G)3. Молодым специалистам, являющимися заместителями руководителей, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4. Молодым специалистам, являющимися заместителями руководителей, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

5.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист, являющийся заместителем руководителя, был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 5.1, 5.3, 5.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате руководителей и заместителям руководителей устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

**Раздел 5.**

**Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя**

**1.Общая часть**

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде:

1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемые в соответствии с порядком и критериями;

1.2. выплаты за эффективность деятельности руководителя, устанавливаемых по результатам работы экспертной комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности руководителей;

1.3. доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы (на месяц);

1.4. надбавки за качество выполняемых работ;

1.5. надбавки за выслугу лет;

1.6. премиальные выплаты.

2. Конкретные размеры выплат руководителям муниципальных образовательных организаций за интенсивность труда и эффективность деятельности устанавливаются один раз в год с учетом коэффициента кратности среднемесячной заработной платы руководителейорганизаций к среднемесячной заработной плате работников организаций по итогам работы за предыдущий период.

3. Комиссия в соответствии с настоящим Положением определяет персональный размер доплат руководителям за сложность и напряженность выполняемой работы в течение месяца и принимает решение. Решение Комиссии оформляется протоколом и приказом.

4. Комиссия при установлении доплат может запросить информацию от руководителя или мнение органа общественного управления данного учреждения.

5. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое руководителю за особые достижения или заслуги в области образования, управленческой деятельности, конкретные результаты работы.

6. Премирование руководителей производится по результатам выполнения особо важных и сложных заданий.

7. Размер премии руководителя по результатам выполнения особо важных и сложных заданий определяется начальником Управления образования в процентном соотношении к его окладу, с учетом характера выполненной работы.

8. Снижение доплаты руководителям за сложность и (или) напряженность выполняемой работы (за каждое нарушение – 10%) производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностными инструкциями;

- нарушение действующего законодательства и нормативных актов;

- нарушение норм охраны труда, техники безопасности; наличие травматизма среди детей и педагогов;

- нарушение сроков, несвоевременное представление отчётности, информации, недостоверной информации и предоставления недостоверных данных;

- наличие обоснованных жалоб на действия руководителя учреждения и неразрешенных конфликтных ситуаций;

- невыполнение предписаний надзорных органов (кроме мероприятий, которые не могут быть выполнены по причинам, не зависящим от руководителя образовательной организации).

9. При наличии у руководителя образовательной организации дисциплинарного взыскания, начальник Управления образования оставляет за собой право лишить данного руководителя доплат за сложность и (или) напряженность выполняемой работы, а также премии по итогам работы.

10. Руководителям, заместителям руководителя устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников организации (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Среднесписочная численность работников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности | |
| для руководителя | для заместителей руководителя |
| 1 | До 50 (включительно) | до 3,0 | до 2,5 |
| 2 | От 51 до 100 (включительно) | до 3,5 | до 3,0 |
| 3 | От 101 до 150 (включительно) | до 4,0 | до 3,5 |
| 4 | От 151 до 200 (включительно) | до 4,5 | до 4,0 |
| 5 | От 201 и выше | до 5,0 | до 4,5 |

11. Коэффициентами кратности для руководителя, заместителя руководителя является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям (руководителя, заместителя руководителя) к среднемесячной заработной плате работников организации, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).

12. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет и в пределах средств фонда стимулирующих выплат образовательного учреждения.

**2. Порядок и критерии установления выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Выплаты в соответствии с показателями деятельности образовательного учреждения | % к должностному окладу |
| 1. **Выплаты за интенсивность труда** | | **до 80%** |
| 1.1. | **Руководителям всех типов образовательных учреждений** | **до 30%** |
|  | 1.1.1. за напряженность по объёмным показателям  от 100 до 200 баллов  от 201 до 350 баллов  от 351 до 400 баллов  от 401 до 500 баллов  от 501 до 600 баллов  от 601 до 700 баллов  свыше 701 баллов | до 5%  до 7%  до 10%  до 15%  до 20%  до 25%  до 30% |
|  | 1.1.2.за сложность в осуществлении руководства образовательным учреждением, функционирующим в нескольких зданиях  Показатель: количество зданий  2-3  4 и более | **до 15%**  до 10%  до 15% |
|  | 1.1.3.за сложность в осуществлении руководства образовательным учреждением, связанную с удаленностью от райцентра  Показатель: количество км удаленности от райцентра  более 100 км  70-99 км  40 – 69 км  15 – 40 км  до 15 км | **до 15%**  до 15%  до 13%  до 8%  до 5%  до 3% |
|  | 1.1.4. за сложность в осуществлении руководства, связанную с организацией образовательного процесса в зданиях с пятой степенью огнестойкости | до **5%** |
|  | 1.1.5. за сложность в осуществлении руководства, связанную с объединением учреждений в одно юридическое лицо | до **5%** |
|  | 1.1.6. за напряженность труда, связанную с использованием компьютерной техники и Интернет ресурсов | до **5%** |
| 1.2. | **Руководителям общеобразовательных учреждений** |  |
|  | 1.2.1. за напряженность труда, связанную с организацией дошкольного образования;  **1.2.2. за руководство базовой школы (проведение на базе учреждения семинаров, олимпиад и т.д.)** | до **5%**  до **5%** |
| 1.3. | **Руководителям дошкольных образовательных учреждений** | до **10%** |
|  | 1.3.1. за сложность в осуществлении руководства, связанную с отсутствием в штате учреждения должности  заместителя руководителя  старшего воспитателя | до 5%  до 5% |
| **II. Выплаты за эффективность профессиональной деятельности руководителей ОУ** | | **до 120%** |
|  | Выплаты за эффективность профессиональной деятельности руководителей ОО устанавливаются руководителям в зависимости от количества баллов, установленных по результатам работы экспертной комиссии, по оценке эффективности профессиональной деятельности руководителей.  **Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения** |  |
| 2.1. | **Дошкольные образовательные учреждения:** |  |
|  | 65 -55 баллов | до 120% |
|  | 54 - 44 баллов | до 100% |
|  | 43 – 30 баллов | до 50% |
| 2.2. | **Начальная школа – детский сад** |  |
|  | 139 – 115 баллов | до 120% |
|  | 114 – 95 баллов | до 100% |
|  | 94 – 70 баллов | до 50% |
| 2.3. | **Средние общеобразовательные школы** |  |
|  | 156 – 126 баллов | до 120% |
|  | 125 – 100 баллов | до 100% |
|  | 99 – 70 баллов | до 50% |
| 2.4. | **Учреждение дополнительного образования детей** |  |
|  | 74 – 54 баллов | до 120% |
|  | 53 – 43 баллов | до 100% |
|  | 42 – 32 баллов | до 50% |
| **III. Доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы** | | **до 100%** |
|  | Доплаты (ежемесячные) по результатам деятельности руководителей образовательных организаций устанавливаются на основании информации руководителя до 15 числа каждого месяца по следующим показателям: |  |
| 3.1. | Качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей | до 20% |
| 3.2. | Качественное проведение мероприятий различного уровня на базе образовательного учреждения:  федеральный –  республиканский –  муниципальный - | до 50%  до 25%  до 15% |
| 3.3. | Наличие научно-педагогических и методических публикаций в республиканских и федеральных изданиях | до 50% |
| 3.4. | Участие (с выступлением) на семинарах и конференциях:  муниципальный уровень –  республиканский уровень –  федеральный уровень - | до 5%  до 10%  до 15% |
| 3.5. | Участие в деятельности рабочих групп по реализации приоритетных направлений развития системы образования | до 10% |
| 3.6. | Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | до 30% |
| **IV. Надбавки за качество** | | до **10%** |
| 4.1. | Работникам образовательных учреждений, награжденным ведомственными наградами: почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» и Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту, медалью К.Д. Ушинского, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», **значком «Отличник народного образования Российской Федерации»,** нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования СССР», значком «Отличник профессионально-технического образования СССР», значком «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», **Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации**, нагрудным знаком «Почетный кинематографист России» (при условии соответствия ведомственной награды профилю образовательного учреждения) |  |
| **V.Надбавки за выслугу лет** | | **до 20%** |
|  | Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям муниципальных учреждений образования в следующих размерах в зависимости от стажа работы на педагогических должностях в процентах к должностному окладу |  |
|  | свыше 1 года | до 5% |
|  | от 5 до 10 лет | до 10% |
|  | от 10 до 15 лет | до 15% |
|  | свыше 15 лет | до 20% |
| **VI. Премиальные выплаты** | | **до 100%** |
| **6.1.** | Премия руководителю муниципального учреждения выплачивается на основании ходатайства заместителей начальника Управления образования, заведующих отделов и секторов Управления образования и утверждается приказом начальника Управления образования.  **Премирование руководителей муниципальных учреждений производится при выполнении показателей:** |  |
| 6.1.1. | добросовестного исполнения должностных обязанностей; |  |
| 6.1.2. | за выполнение особо важных и сложных заданий; |  |
| 6.1.3. | высокое качество проведения районных мероприятий; |  |
| 6.1.4. | отсутствия обоснованных жалоб и заявлений со стороны руководства, других служб, предприятий, организаций, граждан; |  |
| 6.1.5. | оперативного и профессионального решения вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов и выполнении поручений Управления образования; |  |
| 6.1.6. | творческого подхода в подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности муниципального учреждения; |  |
| 6.1.7. | своевременного и качественного выполнения обязанностей в соответствии с планом работы и Уставом муниципального учреждения, должностной инструкцией руководителя учреждения; |  |
| **6.2.** | **Премия может назначаться руководителям** |  |
| 6.2.1 | в связи с юбилейными датами со дня рождения (50-летие, 60-летие и далее каждые 5 лет со дня рождения) |  |
| 6.2.2. | со дня назначения на должность руководителя (15 лет и далее каждые 5 лет со дня назначения) |  |
| 6.2.3. | в честь профессионального праздника Дня Учителя |  |
| 6.2.4. | в связи с выходом на пенсию |  |

**Раздел 6.**

**Оценка эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций Княжпогостского района, в отношении которых управление образования администрации муниципального района «Княжпогостский» осуществляет функции и полномочия учредителя**

**Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей:**

* Получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем-динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций на основе внешней экспертной оценки деятельности;
* Выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций согласно полученным данным;
* Проведение системной самооценки руководителем муниципальной образовательной организации собственных результатов профессиональной деятельности.

1. **Основания и порядок проведения оценки**

1.1. Основанием для оценки уровня эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций служат результаты самообследования (Публичный отчет), размещаемые на сайте муниципального учреждения не позднее 01 сентября текущего года, аналитические материалы и данные электронных мониторингов.

1.2. Данные о деятельности муниципальной образовательной организации позволяют оценить уровень эффективности управления ОО по 6 основным направлениям:

1.2.1 эффективность реализации образовательных программ муниципальной организации;

1.2.2 эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципальной организации;

1.2.3 эффективность условий осуществления образовательного процесса муниципальной организации;

1.2.4 эффективность реализации государственно-общественного характера управления муниципальной организации;

1.2.5 эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципальной организации;

1.2.6 уровень исполнительской дисциплины.

1.3. Данным Положением определяются показатели оценки эффективности, позволяющие оценить уровень эффективности деятельности руководителя муниципальной организации.

1.4. Для измерения значения каждого показателя формируются критерии оценивания в бальной системе.

1.5. Система показателей качества и результативности труда руководителей муниципальных организаций со значениями критериев устанавливается настоящим Положением.

1.6. Для проведения объективной внешней оценки уровня эффективности деятельности руководителей муниципальных организацийсоздается экспертная комиссия по оценке эффективности деятельности и установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций, состав которой утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального района «Княжпогостский».

В состав экспертной комиссии входят представители управления образования администрации муниципального района «Княжпогостский», председатель Княжпогостской районной профсоюзной организации работников образования.

1.7. Председателем экспертной комиссии является начальник управления образования администрации муниципального района «Княжпогостский».

1.8. Экспертная комиссия в месячный срок согласовывает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ о назначении стимулирующих выплат.

1.9. Оценка уровня эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций производится по итогам прошедшего учебного года.

1.10. Вновь назначенным руководителям муниципальных организаций устанавливается надбавка до 200% за интенсивность и высокие результаты работы. По решению экспертной комиссии, дополнительно может быть установлена надбавка за качество выполняемых работ в пределах до 200%. Из списка претендентов на установку надбавки за интенсивность и высокие результаты работы исключаются следующие категории руководителей:

-проработавшие менее полугода в должности руководителя муниципального учреждения, кроме назначенных на должность руководителя из числа заместителей директора данной муниципальной организации либо по результатам конкурсного отбора;

- под руководством которых, учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе процедур лицензирования, государственной аккредитации, контроля качества образования.

**Показатели оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных (средних) общеобразовательных организаций**

(оценочный лист)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Показатели** | **Критерии деятельности** | **Максимальное количество баллов** |
| **1. Эффективность реализации образовательной программы муниципального образовательного учреждения** | | | |
| 1.1 | Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента обучающихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего общего образования) | * контингент обучающихся сохранен – 1; * наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста (-1 за каждого) | 1 |
| 1.2 | Обеспечение обучающимся требований образовательного стандарта в части инвариантного перечня предметов и количества часов на их изучение по учебному плану муниципального общеобразовательного учреждения | * Выполнение требований БУП – 1 | 1 |
| 1.3 | Доля профильных классов | * наличие – 1; * 100% - 2.   (за исключением универсального профиля) | 2 |
| 1.4 | Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах | * наличие – 1; * реализация не менее 4 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3; * Реализация не менее 6 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3. | 3 |
| 1.5 | Уровень успеваемости выпускников начальной школы по математике | * Средний балл выше муниципального – 1. | 1 |
| 1.6 | Уровень успеваемости выпускников начальной школы по русскому языку | * Средний балл выше муниципального – 1. | 1 |
| 1.7 | Доля обучающихся на «отлично» | * наличие – 1; * доля этой категории от их общего числа выше средней по району– 2. | 2 |
| 1.8 | Уровень успеваемости выпускников 9 класса по результатам ГИА (по математике) | * Средний балл выше муниципального – 1. | 1 |
| 1.9 | Уровень успеваемости выпускников 9 класса по результатам ГИА (по русскому языку). | * Средний балл выше муниципального – 1. | 1 |
| 1.10 | Доля выпускников 9 класса, получивших справку об обучении в общеобразовательном учреждении | * наличие – (-1); * доля этой категории от их общего числа выше средней по району – (-2). | 0 |
| 1.11. | Доля выпускников 11 класса, награжденных медалями «За особые успехи в учении» | * наличие – 1; * доля этой категории от их общего числа выше средней по району – 2. | 3 |
| 1.12. | Уровень успеваемости выпускников 11 класса по результатам ЕГЭ (по русскому языку) | * Средний балл выше муниципального – 1. | 1 |
| 1.13. | Уровень успеваемости выпускников 11 класса по результатам ЕГЭ (по математике) | * Средний балл выше муниципального – 1. | 1 |
| 1.14. | Доля выпускников 11 класса, выбирающих ЕГЭ по 3 и более предметам | * Более 50% выпускников 11 класса выбирают ЕГЭ по 3 и более предметам – 1. | 1 |
| 1.15. | Доля выпускников 11 класса, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов | * наличие – 1; * доля этой категории от их общего числа выше средней по району – 2. | 3 |
| 1.16. | Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения  (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендации ПМПК) | * Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения - (-0,5 за каждого) | 0 |
| 1.17. | Доля выпускников 11 класса, получивших справку об обучении в общеобразовательном учреждении | * наличие – (-1); * доля этой категории от их общего числа выше средней по району – (-2) | 0 |
| 1.18. | Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми | * наличие программы и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми – 1; * отсутствие – 0. | 1 |
| 1.19. | Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов | * на муниципальном уровне – 1; * на республиканском уровне – 4; * на всероссийском или международном уровне – 5. | 10 |
| 1.20. | Реализация социокультурных проектов, направленных на развитие и воспитание личности (школьные музеи, театр, научные общества учащихся, социальные проекты) | Наличие:  школьного музея – 1;  театра – 1;  научное общество – 1;  социальные проекты – 1. | 4 |
| 1.21. | Реализация платных образовательных услуг | * наличие – 1; * отсутствие – 0. | 1 |
| 1.22. | Укомплектованность педагогическими кадрами соответствующей квалификации. | Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям:   * 100% укомплектованность – 1; * доля педагогов, имеющих квалификационную категорию 50% и более – 2; * доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование 80% и более – 2; * 100% повышение квалификации (по заявке ОУ) - 2; * доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более – 2. | 9 |
| 1.23. | Профессиональное развитие. Участие в конкурсах и выставках: «Воспитатель года», «Учитель года», «Лучшая школа года», «Инноватика в образовании» и др. | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:   * на федеральном уровне – 3; * на республиканском уровне – 2; * на муниципальном уровне -1. | 6 |
| 1.24. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе | * отсутствие предписаний надзорных органов – 2. * благоприятные отношения между участниками образовательного процесса: * отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства школы – 2; * отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения – 2; * стабильность педагогического коллектива, административно-управленческого персонала – 2. | 8 |
| 1.25. | Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования и воспитания в образовательном учреждении | * наличие мониторинга удовлетворенности качеством образования – 1; * степень удовлетворенности по результатам мониторинга: * высокая -2; * средняя – 1; * низкая – 0. * наличие обоснованных жалоб на качество образования – (-1 за каждую); * наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования – (-3.) | 3 |
| 1.26. | Многообразие системы дополнительного образования муниципального образовательного учреждения | За каждое направление (по лицензии) – 1; | по факту |
| 1.32. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования) | * охват спортивными секциями (более 50%) – 1; * Дни Здоровья не меньше 4 раз в год – 1; * Наличие в учебном плане дополнительного часа для проведения урока двигательной активности – 2. | 4 |
| 1.33. | Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся и воспитанников | Эффективность воспитательной работы, работы Совета профилактики правонарушений в ОУ:   * отсутствие негативных проявлений (учет в КПДН) – 2; * реализация целевой программы или системы мероприятий по работе с неблагополучными семьями – 2; * наличие отрицательной динамики негативных проявлений - 2; * положительной динамики – (-2) | 6 |
|  |  | **Всего:** | **74** |
| **2. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности образовательного учреждения** | | | |
| 2.1. | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса РЭП, РРЦ, базовой площадки, наличие научно-методических публикаций) | Наличие статуса с программой   * на муниципальном уровне – 1; * на республиканском уровне – 3; | 3 |
| 2.2. | Организация и проведение на базе муниципального образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п. | * на муниципальном уровне – 1; * на республиканском уровне – 3; | 3 |
| 2.3. | Личное участие руководителя муниципального образовательного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность | * на муниципальном уровне – 1; * на республиканском уровне – 3; | 3 |
| 2.4. | Наличие и продуктивность реализации программы развития муниципального образовательного учреждения | * наличие программы развития – 1; * эффективность реализации программы развития – 1; | 2 |
| 2.5. | Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся | * реализация технологии дистанционного обучения -1; * обучение по индивидуальным учебным планам – 1. | 2 |
|  |  | **Всего:** | **13** |
| **3. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением** | | | |
| 3.1. | Публичная отчетность | * Наличие публичного отчета о деятельности учреждения за год - 3 | 3 |
| 3.2. | Общественная составляющая управления | * наличие органа общественного управления государственного общеобразовательного учреждения, в котором представлены **все** участники образовательного процесса – 1; * наличие и активная деятельность органов самоуправления детей – 1; * наличие и активная деятельность попечительского (управляющего, наблюдательного) совета – 1. | 3 |
| 3.3. | Уровень развития социального партнерства | * отсутствие социального партнерства – 0; * разработана программа взаимодействия или составлен план совместных действий, наличие положительных результатов взаимодействия с социальными партнерами: * с одним-двумя – 1; * с тремя-четырьмя – 2; * с пятью и выше – 3. | 3 |
| 3.4. | Наличие регулярно обновляемого сайта муниципального образовательного учреждения | * наличие сайта – 1; * своевременное обновление информации, размещаемой на сайте – 1; * соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1; * несоответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – (- 1) | 3 |
|  |  | **Всего:** | **12** |
| **4. Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности образовательного учреждения** | | | |
| 4.1. | Обеспечение безопасности участников образовательного процесса: соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима | * функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки» - 2; * соблюдение в ОУ пропускного режима для обучающихся и посетителей – 2; * отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период - 3 | 7 |
| 4.2. | Развитие материально-технического состояния образовательного учреждения | * обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных классов, групп, гардеробов спортзалов, пищеблоков, туалетов и т.д.) – 4; * создание новых инфраструктурных элементов - 1 * выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов – 1; * улучшение материально-технической базы (приобретения за предыдущий период) - 2; * наличие ограждения, состояние территории вокруг школы – 2; * эстетические условия рекреаций, кабинетов, групп и других помещений – 2; * привлечение внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги, родительская плата) на развитие ОУ – 2. | 14 |
| 4.3. | Эффективность ведения финансово-экономической деятельности | * целевое использование бюджетных средств – 2; * отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств за отчетный период – 2; * отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств за отчетный период – 2. | 6 |
| 4.4. | Выполнение мероприятий по энергосбережению | * наличие программы энергосбережения – 1; * наличие приборов учета всех видов энергии и воды – 1; * снижение объемов расхода потребления одного из видов энергии – 1. | 3 |
| 4.5. | Качественная подготовка муниципального образовательного учреждения к новому учебному году | * принятие образовательного учреждения в установленные сроки – 2; * с опозданием – 1; * не принятие – (- 2) | 2 |
|  |  | **Всего:** | **32** |
| 1. **Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса** | | | |
| 5.1. | Обеспечение безопасности пребывания в учреждении участников образовательного процесса | * отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса - 2; * наличие предписаний ГПН, СЭН - (- 1 за каждое предписание). | 2 |
| 5.2. | Планирование мероприятий, направленных на сохранение и поддержку здоровья участников образовательного процесса | * Наличие плана мероприятий, направленных на сохранение и поддержку здоровья участников образовательного процесса (в том числе и использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, пропаганда здорового образа жизни), реализация данного плана – 1. | 1 |
| 5.3. | Организация каникулярного труда и отдыха, круглогодичного оздоровления детей | * организация работы пришкольного лагеря в каникулярное время – 1; * организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул – 1; * организация летнего трудового лагеря – 1. | 3 |
| 5.4. | Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях | * отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС– 1; * наличие замечаний со стороны ГО и ЧС– (-1 за каждое) | 1 |
| 5.5. | Уровень здоровья обучающихся | * снижение доли уроков, пропущенных по болезни обучающимися - 5; * сохранение показателя на уровне прошлого года – 3. | 5 |
| 5.6. | Организация горячего питания | * наличие оборудованных пищеблоков и столовых – 2; * охват горячим питанием в соответствии с утвержденными нормативами учащихся: * 1-4 классов -100% - 2; * Детей из малоимущих семей – 100% - 2; * Организация питания учащихся 5-11 классов – 2. | 8 |
|  |  | **Всего:** | **20** |
| 1. **Уровень исполнительской дисциплины** | | | |
| 6.1. | Уровень исполнительской дисциплины руководителя муниципального образовательного учреждения (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации) | * Высокий – 5; * Хороший – 3; * Средний или низкий – 0. | 5 |
| 6.2. | Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя муниципального образовательного учреждения | Наличие дисциплинарных взысканий – (-1) | 0 |
|  |  | **Всего:** | **5** |
|  |  | **ИТОГО:** | **156 баллов** |

Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель профессиональной деятельности руководителя организации в баллах, баллы со знаком "-" отнимаются от максимально возможного балла.

Размер выплат за эффективность профессиональной деятельности руководителя ОУ определяется при достижении им следующих значений суммарной оценки:

|  |  |
| --- | --- |
| Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя ОУ | Размер выплаты за эффективность профессиональной деятельности руководителя по результатам работы |
| 156 - 126 баллов | 120% |
| 127 - 100 баллов | 100% |
| 99 - 70 баллов | 50% |

**Показатели оценки эффективности деятельности руководителя муниципального общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад»**

(оценочный лист)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Показатели** | **Критерии деятельности** | **Максимальное количество баллов** |
| **1. Эффективность реализации образовательной программы муниципального образовательного учреждения** | | | |
| 1.1. | Обеспечение реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования | Выполнение объема количества часов, предусмотренных учебным планом на реализацию ООПДО:   * в полном объеме - 2; * частично – 1. | 2 |
| 1.2. | Обеспечение выполнения требований ФГОС ДО к структуре ООПДО | Выполнение требований ФГОС ДО к структуре ООПДО:   * в полном объеме – 2; * частично -1; * не соответствует – 0 | 2 |
| 1.3. | Обеспечение выполнения требований ФГОС ДО к условиям реализации ООПДО | Выполнение требований ФГОС ДО к условиям реализации ООПДО:   * в полном объеме – 2; * частично -1; * не соответствует – 0 | 2 |
| 1.4. | Уровень успеваемости выпускников начальной школы по математике | * Средний балл выше муниципального – 1. | 1 |
| 1.5. | Уровень успеваемости выпускников начальной школы по русскому языку | * Средний балл выше муниципального – 1. | 1 |
| 1.6. | Уровень посещаемости воспитанников дошкольных образовательных организаций | * 100% - 3; * 90% - 2; * 80% и ниже – 1. | 3 |
| 1.7. | Доля обучающихся на «отлично» | * наличие – 1; * доля этой категории от их общего числа выше средней по району– 2. | 2 |
| 1.8. | Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения  (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендации ПМПК) | * Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения - (-0,5 за каждого) | 0 |
| 1.9. | Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми | * наличие программы и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми – 1; * отсутствие – 0. | 1 |
| 1.10. | Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, творческих конкурсов | * на муниципальном уровне – 1; * на республиканском уровне – 4; * на всероссийском или международном уровне – 5. | 10 |
| 1.11. | Реализация платных образовательных услуг | * наличие – 1; * отсутствие – 0. | 1 |
| 1.12. | Укомплектованность педагогическими кадрами соответствующей квалификации | Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям:   * 100% укомплектованность – 1; * доля педагогов, имеющих квалификационную категорию 50% и более – 2; * доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование 80% и более – 2; * 100% повышение квалификации (по заявке ОУ) - 2; * доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более – 2. | 9 |
| 1.13. | Профессиональное развитие. Участие в конкурсах и выставках: «Воспитатель года», «Учитель года», «Лучшая школа года», «Инноватика в образовании» и др. | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:   * на федеральном уровне – 3; * на республиканском уровне – 2; * на муниципальном уровне -1. | 6 |
| 1.14. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе | Отсутствие предписаний надзорных органов – 2.  Благоприятные отношения между участниками образовательного процесса:   * отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства школы – 2; * отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения – 2; * стабильность педагогического коллектива, административно-управленческого персонала – 2. | 8 |
| 1.15. | Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования и воспитания в образовательном учреждении | * наличие мониторинга удовлетворенности качеством образования – 1; * степень удовлетворенности по результатам мониторинга: * высокая -2; * средняя – 1; * низкая – 0. * наличие обоснованных жалоб на качество образования – (-1 за каждую) * наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования – (-3.) | 3 |
| 1.16. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования) | * охват спортивными секциями (более 50%) – 1; * Дни Здоровья не меньше 4 раз в год – 1; * Наличие в учебном плане дополнительного часа для проведения урока двигательной активности – 2. | 4 |
| 1.17. | Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся и воспитанников | Эффективность воспитательной работы, работы Совета профилактики правонарушений в ОУ:   * отсутствие негативных проявлений (учет в КПДН) – 2; * реализация целевой программы или системы мероприятий по работе с неблагополучными семьями – 2; * наличие отрицательной динамики негативных проявлений - 2; * положительной динамики – (-2) | 6 |
|  |  | **Всего:** | **61** |
| **2. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности образовательного учреждения** | | | |
| 2.1. | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса РЭП, РРЦ, базовой площадки, наличие научно-методических публикаций) | Наличие статуса с программой   * на муниципальном уровне – 1; * на республиканском уровне – 3; | 3 |
| 2.2. | Организация и проведение на базе муниципального образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п. | * на муниципальном уровне – 1; * на республиканском уровне – 3; | 3 |
| 2.3. | Личное участие руководителя муниципального образовательного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность | * на муниципальном уровне – 1; * на республиканском уровне – 3; | 3 |
| 2.4. | Наличие и продуктивность реализации программы развития муниципального образовательного учреждения | * наличие программы развития – 1; * эффективность реализации программы развития – 1; | 2 |
| 2.5. | Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся | * реализация технологии дистанционного обучения -1; * обучение по индивидуальным учебным планам – 1. | 2 |
|  |  | **Всего:** | **13** |
| **3. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением** | | | |
| 3.1. | Публичная отчетность | * Наличие публичного отчета о деятельности учреждения за год на сайте образовательного учреждения - 2 | 2 |
| 3.2. | Общественная составляющая управления | * наличие органа общественного управления общеобразовательного учреждения – 1; * наличие и активная деятельность наблюдательного совета – 1. | 2 |
| 3.3. | Уровень развития социального партнерства | * отсутствие социального партнерства – 0; * разработана программа взаимодействия или составлен план совместных действий, наличие положительных результатов взаимодействия с социальными партнерами: * с одним-двумя – 1; * с тремя-четырьмя – 2; * с пятью и выше – 3. | 3 |
| 3.4. | Наличие регулярно обновляемого сайта муниципального образовательного учреждения | * наличие сайта – 1; * своевременное обновление информации, размещаемой на сайте – 1; * соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1; * несоответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – (- 1) | 3 |
|  |  | **Всего:** | **10** |
| **4. Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности образовательного учреждения** | | | |
| 4.1. | Обеспечение безопасности участников образовательного процесса: соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима | * функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки» - 2; * соблюдение в ОУ пропускного режима для обучающихся и посетителей – 2; * отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период - 3 | 7 |
| 4.2. | Развитие материально-технического состояния образовательного учреждения | * обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных классов, групп, гардеробов спортзалов, пищеблоков, туалетов и т.д.) – 4; * создание новых инфраструктурных элементов – 1; * выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов – 1; * улучшение материально-технической базы (приобретения за предыдущий период) - 2; * наличие ограждения, состояние территории вокруг школы – 2; * эстетические условия рекреаций, кабинетов, групп и других помещений – 2; * привлечение внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги, родительская плата) на развитие ОУ – 2. | 14 |
| 4.3. | Эффективность ведения финансово-экономической деятельности | * целевое использование бюджетных средств – 2; * отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств за отчетный период – 2; * отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств за отчетный период – 2. | 6 |
| 4.4. | Выполнение мероприятий по энергосбережению | * наличие программы энергосбережения – 1; * наличие приборов учета всех видов энергии и воды – 1; * снижение объемов расхода потребления одного из видов энергии – 1. | 3 |
| 4.5. | Качественная подготовка муниципального образовательного учреждения к новому учебному году | * принятие образовательного учреждения в установленные сроки – 2; * с опозданием – 1; * не принятие – (- 2). | 2 |
|  |  | **Всего:** | **32** |
| **5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса** | | | |
| 5.1. | Обеспечение безопасности пребывания в учреждении участников образовательного процесса | * отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса - 2; * наличие предписаний ГПН, СЭН - (- 1 за каждое предписание). | 2 |
| 5.2. | Планирование мероприятий, направленных на сохранение и поддержку здоровья участников образовательного процесса | * Наличие плана мероприятий, направленных на сохранение и поддержку здоровья участников образовательного процесса (в том числе и использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, пропаганда здорового образа жизни), реализация данного плана – 1. | 1 |
| 5.3. | Организация каникулярного труда и отдыха, круглогодичного оздоровления детей | * организация работы пришкольного лагеря в каникулярное время – 1; * организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул – 1; * организация летнего трудового лагеря – 1. | 3 |
| 5.4. | Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях | * отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС– 1; * наличие замечаний со стороны ГО и ЧС– (-1 за каждое) | 1 |
| 5.5. | Уровень здоровья обучающихся и воспитанников | * снижение доли пропущенных по болезни обучающимися, воспитанниками дней - 5; * сохранение показателя на уровне прошлого года – 3. | 5 |
| 5.6. | Организация горячего питания | * наличие оборудованных пищеблоков и столовых – 2; * охват горячим питанием в соответствии с утвержденными нормативами учащихся: * 1-4 классов -100% - 2; * Детей из малоимущих семей – 100% - 2. | 6 |
|  |  | **Всего:** | **18** |
| **6. Уровень исполнительской дисциплины** | | | |
| 6.1. | Уровень исполнительской дисциплины руководителя муниципального образовательного учреждения (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации) | * высокий – 5; * хороший – 3; * средний или низкий – 0. | 5 |
| 6.2. | Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя муниципального образовательного учреждения | * наличие дисциплинарных взысканий – (-1) | 0 |
|  |  | **Всего:** | **5** |
|  |  | **ИТОГО:** | **139 баллов** |

Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель профессиональной деятельности руководителя организации в баллах, баллы со знаком "-" отнимаются от максимально возможного балла.

Размер выплат за эффективность профессиональной деятельности руководителя ОУ определяется при достижении им следующих значений суммарной оценки:

|  |  |
| --- | --- |
| Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя ОУ | Размер выплаты за эффективность профессиональной деятельности руководителя по результатам работы |
| 139 - 115 баллов | 120% |
| 114 - 95 баллов | 100% |
| 94 - 70 баллов | 50% |

**Показатели оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций**

**(оценочный лист)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Показатели** | **Критерии деятельности** | **Максимальное количество баллов** |
| **1**. **Эффективность реализации образовательной программы образовательной организации** | | | |
| 1.1. | Обеспечение выполнения федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования (ООПДО) | Выполнение ФГОС к структуре ООПДО:   * в полном объеме – 2 балла; * частично – 1 балл; * не соответствует – 0 баллов | 2 |
| 1.2. | Обеспечение выполнения федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (ООПДО) | Выполнение ФГОС к условиям реализации ООПДО:   * в полном объеме – 2 балла; * частично – 1 балл; * не соответствует – 0 баллов | 2 |
| 1.3. | Участие ДОО в мероприятиях | 1) участие в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях:   * менее 5 раз – 1 балл; * более 5 раз – 2 балла.   2) наличие призовых мест, наград в заочных конкурсах, соревнованиях, мероприятиях:   * на муниципальном уровне – 1 балл; * на республиканском уровне – 2 балла; * на российском уровне – 3 балла.   3) наличие призовых мест, наград в очных конкурсах, соревнованиях, мероприятиях:   * на муниципальном уровне – 3 балла; * на республиканском уровне – 2 балла; * на российском уровне – 1 балл. | 14 |
| 1.4. | Уровень квалификационной категории педагогических работников ДОО | * наличие более чем у 50% педагогических работников высшей и первой квалификационных категорий – 2 балла; * 30-49% – 1 балл; * менее 30% – 0 баллов. | 2 |
| 1.5. | Удовлетворенность населения доступностью и качеством предоставления услуг дошкольного образования | Степень удовлетворенности по результатам мониторинга:   * 80-100% – 2 балла; * 60-79% – 1 балл; * менее 59% – 0 баллов. | 2 |
| 1.6. | Работа с семьями, находящихся в социально-опасном положении | * полнота предоставления информации – 1 балл; * неполное предоставление информации – «-1» балл; * выполнение плана работы в полном объеме – 2 балла; * невыполнение плана работы – «-2 балла» | 3 |
| 1.7. | Ведение сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | * соответствие сайта требованиям законодательства – 1 балл; * несоответствие сайта требованиям законодательства – 0 баллов; * частота обновления информации (актуальность): 1 раз в две недели – 2 балла; 1 раз в месяц – 1 балл; реже 1 раза в месяц – 0 баллов. | 3 |
| **Всего:** | | | **28 баллов** |
| **2. Эффективность инновационной деятельности образовательной организации** | | | |
| 2.1. | Распространение педагогического опыта ДОО в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных ДОО | * на муниципальном уровне – 1 балл; * на республиканском уровне – 2 балла; * на российском уровне – 3 балла. | 6 |
| 2.2. | Наличие педагогических продуктов по результатам проведения научно-практических мероприятий по распространению опыта (сборники, брошюры, материалы) | * наличие печатной продукции – 1 балл; * наличие педагогической продукции, размещенной на сайте ДОО – 2 балла. | 3 |
| 2.3. | Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий | * на муниципальном уровне – 1 балл; * на республиканском уровне – 2 балла; * на российском уровне – 3 баллаых образовательных технологий: енной на сайте ДОО - учно-практических мероприятий по распрастранению бщеобразовательной програм. | 6 |
| 2.4. | Развитие этнокультурного образования в ДОО | * наличие программы, подпрограммы, проекта, методических рекомендаций по этнокультурному образованию – 2 балла; * наличие элементов этнокультурной направленности в оформлении ДОО (орнаменты, стенды, баннеры) – 1 балл. | 3 |
| 2.5. | Создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) | Выполнение в полном объеме индивидуальных программ реабилитации / абилитации (ИПРА):   * до 2 ИПРА – 1 балл; * от 3 до 5 ИПРА – 2 балла; * более 5 ИПРА – 3 балла. | 3 |
| **Всего:** | | | **21 балл** |
| **3. Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности образовательной организации** | | | |
| 3.1. | Выполнение мероприятий по энергосбережению | * наличие программы энергосбережения – 1 балл; * наличие приборов учета всех видов энергии и воды – 1 балл; * положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – 2 балла; * отрицательная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – «-4» балла) | 4 |
| 3.2. | Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные и другие услуги) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом) (%) | * положительная динамика – 2 балла; * стабильность – 1 балл; * отрицательная динамика – 0 баллов. | 2 |
| 3.3. | Качественная подготовка ДОО к новому учебному году | * принятие ДОО в установленные сроки – 2 балла; * с опозданием – 1 балл; * не принятие – «- 2» балла. | 2 |
| **Всего:** | | | **8 баллов** |
| **4. Выполнение основных показателей функционирования ДОО на основании данных статистического отчета 85-к** | | | |
| 4.1. | Посещаемость ДОО детьми | Динамика количества дней посещения одним ребенком ДОО в сравнении с предыдущим годом:   * увеличение – 2 балла; * стабильность – 1 балл; * уменьшение – 0 баллов. | 2 |
| 4.2. | Заболеваемость детей | Динамика количества дней, пропущенным одним ребенком ДОО в сравнении с предыдущим годом:   * увеличение – 0 баллов; * стабильность – 1 балл; * уменьшение – 2 балла. | 2 |
| **Всего:** | | | **4 балла** |
| **5. Уровень исполнительской дисциплины** | | | |
| 5.1. | Уровень исполнительской дисциплины руководителя ДОО (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации) | * высокий – 5 баллов; * хороший – 3 балла; * средний или низкий – 0 баллов. | 5 |
| 5.2. | Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя ДОО | * наличие дисциплинарных взысканий – «-1» балл. | 0 |
| **Всего:** | | | **5 баллов** |
| **ИТОГО:** | | | **65 баллов** |

Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности руководителя ДОО в баллах, баллы со знаком «-» отнимаются от максимально возможного балла.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям ДОО определяется при достижении следующих значений суммарной оценки:

|  |  |
| --- | --- |
| Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя ДОО | Размер выплаты за эффективность профессиональной деятельности руководителя ДОО по результатам работы |
| 65 -55 баллов | 120% |
| 54-44 баллов | 100% |
| 43-30 баллов | 50% |

**Показатели оценки эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения дополнительного образования детей**

**(оценочный лист)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п\п** | **Показатели** | **Критерии деятельности** | **Максимальное количество баллов** |
| **1. Эффективность реализации образовательной программы муниципального образовательного учреждения** | | | |
| 1.1. | Кадровое обеспечение:  Укомплектованность педагогическими кадрами | * в соответствии с лицензионными требованиями – 2 балла * ниже указанных в приложении к лицензии лицензионных требований – 2 балл | 2 |
| 1.2. | Привлечение и закрепление молодых специалистов | * Доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более – 1 балла | 1 |
| 1.3. | Уровень квалификации | * Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл | 1 |
| 1.4. | Повышение квалификации | Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении последних 5 лет в объеме не менее 72 часов   * от 10% до 20% - 1 балл; * 20% до 30% - 2 балла; * свыше 30% - 3 балла | 3 |
| 1.5. | Профессиональное развитие | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства   * на федеральном уровне – 3 балла * на региональном уровне – 2 балла * на муниципальном уровне -1 балл | 3 |
| 1.6. | Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся) | * отсутствие жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся – 1 балл. * наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся – (-1) балл за каждую | 1 |
| 1.7. | Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в образовательном учреждении | * наличие мониторинга удовлетворенности качеством образования – 1 балл * степень удовлетворенности по результатам мониторинга высокая - 2 балла, средняя – 1 балл, низкая – 0 баллов. * наличие обоснованных жалоб на качество образования – (-1 балл за каждую) * наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования – (-3 балла) | 3 |
| 1.8. | Многообразие системы дополнительного образования муниципального образовательного учреждения | * За каждое направление (по лицензии) –1 балл | 5 |
|  |  | **Всего:** | **19** |
| **2. Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципального образовательного учреждения** | | | |
| 2.1. | Организация и проведение на базе муниципального образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п. | * на муниципальном уровне – 1 балл; * на региональном уровне – 2 балла; * на федеральном уровне – 3 балла | 3 |
| 2.2. | Личное участие руководителя муниципального образовательного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность | * на муниципальном уровне – 1 балл; * на региональном уровне – 2 балла; * на федеральном уровне – 3 балла | 3 |
| 2.3. | Наличие и продуктивность реализации образовательной программы и программы развития муниципального образовательного учреждения | * наличие программы развития – 1 балл * эффективность реализации программы развития – 1 балл | 2 |
|  |  | **Всего:** | **8** |
| **3. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления муниципальным образовательным учреждением** | | | |
| 3.1. | Публичная отчетность | * Наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год - 3 балла | 3 |
| 3.2. | Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств) | * Доля внебюджетных средств от общей суммы финансирования ДОО – 1 балла за каждые 10% | 10 |
| 3.3 | Общественная составляющая управления | * наличие органа общественного управления муниципального образовательного учреждения, в котором представлены **все** участники образовательного процесса – 1 балл; * наличие и активная деятельность органов самоуправления детей – 1 балл; * наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета – 1 балл | 3 |
| 3.4 | Наличие регулярно обновляемого сайта муниципального образовательного учреждения | * наличие сайта – 1 балл; * своевременное обновление информации, размещаемой на сайте – 1 балл; * соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1 балл | 3 |
|  |  | **Всего:** | **19** |
| **4. Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципального** | | | |
| 4.1. | Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств | * Использование внебюджетных средств на улучшение материально-технической базы учреждения – 1 балл | 1 |
| 4.2. | Обеспечение эстетических условий, оформления, озеленения и благоустройства территории учреждения | * наличие эстетического оформления образовательного учреждения – 1 балл * озеленение и благоустройство – 1 балл | 2 |
| 4.3. | Отсутствие задолженности по оплате за коммунальные услуги муниципального образовательного учреждения | * Отсутствие задолженности – 1 балл | 1 |
| 4.4. | Выполнение мероприятий по энергосбережению | * наличие программы энергосбережения – 1 балл * наличие приборов учета всех видов энергии и воды – 1 балл * положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – 10 баллов. * отрицательная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии- (-1) балл за каждую | 12 |
| 4.5. | Качественная подготовка муниципального образовательного учреждения к новому учебному году | * принятие образовательного учреждения в установленные сроки - 2 балла * с опозданием – 1 балл * не принятие – (- 2 балла) | 2 |
| 4.6. | Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля | * отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – 1 балл * наличие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – (-1) баллов | 1 |
|  |  | **Всего:** | **19** |
| **5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса** | | | |
| 5.1. | Безопасность участников образовательного процесса | * наличие предписаний ГПН, СЭС – (-1) балл за каждое предписание; * отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса – 2 балла | 2 |
| 5.2. | Планирование здоровье сберегающих мероприятий | * Наличие программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни – 1 балл | 1 |
| 5.3. | Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях | * отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – 1 балл * наличие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – (-1) балл | 1 |
|  |  | **Всего:** | **4** |
| **6. Уровень исполнительской дисциплины** | | | |
| 6.1. | Уровень исполнительской дисциплины руководителя муниципального образовательного учреждения (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации) | * своевременное предоставление качественной информации – 1 балл * несвоевременное предоставление информации – (-1 балл) | 1 |
| 6.2. | Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя муниципального образовательного учреждения | * отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл * наличие дисциплинарных взысканий – (-1) балл | 1 |
| 6**.**3. | Наличие ведомственных наград у руководителя муниципального образовательного учреждения | * муниципального уровня – 1 балл * регионального уровня – 2 балла * федерального уровня – 3 балла | 3 |
|  |  | **Всего:** | **5** |
|  |  | **ИТОГО:** | **74 балла** |

Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель профессиональной деятельности руководителя организации в баллах, баллы со знаком "-" отнимаются от максимально возможного балла.

Размер выплат за эффективность профессиональной деятельности руководителя ОУ определяется при достижении им следующих значений суммарной оценки:

|  |  |
| --- | --- |
| **Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения** | **Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы** |
| **Учреждения дополнительного образования детей** | |
| 74 – 54 баллов | 120% |
| 53– 43 баллов | 100% |
| 42 – 32 баллов | 50% |