



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КУДЫМКАРА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.04.2013

№401-01-02

**Об утверждении положений о порядке
установления оплаты труда и
материальном стимулировании
руководителей муниципальных
образовательных учреждений города
Кудымкара**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 (протокол N 11)

Администрация города Кудымкара ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

- 1.1. Положение о порядке установления оплаты труда руководителям муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара;
- 1.2. Положение о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара.

2. Признать утратившим силу с 1 января 2013 года:

- 2.1. постановление главы Администрации города Кудымкара от 30.11.2009 № 1074 «Об утверждении Положения о порядке установления оплаты труда руководителям муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара»;
- 2.2. постановление главы Администрации города Кудымкара от 23.04.2010 № 444 «О внесении изменений в Положение о порядке установления оплаты труда руководителям муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара», утвержденного постановлением главы Администрации города Кудымкара от 30.11.2009 № 1074;
- 2.3. постановление Администрации города Кудымкара от 02.03.2011 № 203 «О внесении изменений в Положение о порядке установления оплаты труда руководителям муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара»,

утвержденного постановлением Администрации города Кудымкара от 30.11.2009 № 1074;

2.4. постановление главы Администрации города Кудымкара от 31.08.2010 № 899 «Об утверждении положения «Об условиях и порядке выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки руководителям муниципальных образовательных учреждений и учреждений дополнительного профессионального образования г. Кудымкара».

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2013 года, для муниципальных образовательных учреждений, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений дополнительного образования.

4. Опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации «Вестник органов местного самоуправления города Кудымкара».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам, взаимодействию с населением и вопросам общественной безопасности администрации города Кудымкара О.Г. Канюкову.

Глава администрации

Ю.Г.Асатрян

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации г. Кудымкара
от 01.04.2013 № 401-01-02

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления оплаты труда руководителям муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления оплаты труда руководителям муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 (протокол N 11), Уставом города Кудымкара, с учетом Методических рекомендаций формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных Приказом Министерства образования Пермского края от 22.10.2012 N СЭД-26-01-04-412.

1.2. Настоящее положение регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда руководителей муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара (далее – МОУ).

1.3. Оплата труда руководителей МОУ осуществляется в соответствии с системами оплаты труда, установленными Администрацией города Кудымкара для следующих учреждений:

- общеобразовательные, в том числе специальные (коррекционные);
- дошкольные образовательные;
- дополнительного образования детей;
- дополнительного профессионального образования.

1.4. Размер должностных окладов руководителям МОУ устанавливается учредителем в соответствии с положениями об отраслевой системе оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений соответствующего типа и вида образовательного учреждения и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя МОУ.

2.1. Заработная плата руководителя МОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на 01 января очередного календарного года в кратном отношении к средней заработной

плате работников каждого типа учреждения, которые относятся к основному персоналу.

2.3. Коэффициент кратности устанавливается конкретно к каждому образовательному учреждению с учетом типа учреждения. Численность учащихся (воспитанников) образовательного учреждения определяется по состоянию на 01 ноября каждого календарного года. Диапазон кратности представлен в таблицах приложения 1, 2, 3.

2.4. Расчет должностного оклада руководителя учреждения производится без учета заработной платы работников учреждения, полученной за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.5. Расчет средней заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

2.6. Средняя заработная плата работников основного персонала определяется путем деления суммы заработной платы, выплат стимулирующего характера указанной категории работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

Расчет средней заработной платы осуществляется по следующей формуле:

$$СРЗП=ЗПоп/СЧ, \text{ где}$$

СрЗП – средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

ЗПоп – сумма должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году;

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

СЧ – среднемесячная численность работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителю общеобразовательного учреждения.

В расчете среднемесячной численности основного персонала учреждения участвует среднемесячная численность сотрудников:

работающих на условиях полного рабочего времени;

работающих на условиях неполного рабочего времени;

являющихся внешними совместителями.

Порядок расчета средней численности работников зависит от установленных им условий рабочего времени.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

При этом следует учитывать, что численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников (без учета отпускных и листов временной нетрудоспособности).

Работник, работающий в общеобразовательном учреждении на одной, а так же менее или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество отработанных человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

2.7. Руководителям образовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3. «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям образовательных учреждений и условия их осуществления устанавливаются в разделе 3. «Выплаты компенсационного характера». Размеры выплат устанавливаются приказом учредителя в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Руководителям общеобразовательных учреждений с учетом условий их труда учредителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара.

Виды, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера, а также условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям общеобразовательных учреждений устанавливаются в Положении о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара. Размеры выплат устанавливаются приказом учредителя в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Размер должностного оклада, выплат (надбавок) руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается решением учредителя и отражается в трудовом договоре.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К компенсационным выплатам к должностному окладу руководителя МОУ относятся:

3.1.1. выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.1.2. районные коэффициенты;

3.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В пределах фонда оплаты труда руководителям МОУ могут производиться выплаты социального характера в виде материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителям МОУ устанавливаются правовыми актами учредителя.

5.2. Единовременная материальная помощь руководителям МОУ может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений города Кудымкара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения материального стимулирования руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования администрации г.Кудымкара» (далее – руководители муниципальных учреждений), повышения качества образовательного процесса и эффективности деятельности муниципальных учреждений, усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение устанавливает порядок и критерии формирования выплат, направленных на материальное стимулирование руководителей муниципальных образовательных учреждений.

1.3. Материальное стимулирование руководителей муниципальных учреждений осуществляется в форме:

- выплат стимулирующего характера;
- премий за успешное и качественное выполнение работ.

1.4. Решение об установлении размера материального стимулирования руководителей образовательных учреждений принимает постоянно действующая комиссия по распределению стимулирующих надбавок (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом начальника управления образования.

1.5. В состав Комиссии включаются специалисты МКУ «Управление образования администрации г.Кудымкара» (далее-Управление образования), представители профсоюзной организации работников образования, представитель руководителей муниципальных учреждений. Заседание Комиссии проходит в открытом режиме.

1.6. Члены Комиссии имеют право проверять достоверность сведений, представленных руководителем муниципального учреждения, запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

2. Порядок установления надбавок стимулирующего характера

2.1. Система выплат стимулирующего характера включает в себя надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) труда и за эффективность управленческой деятельности образовательного учреждения.

2.2. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) труда устанавливается в процентном отношении к окладу, установленному на определённый период, в размерах:

- руководителям общеобразовательных учреждений - до 30 процентов должностного оклада;

- руководителям дошкольных образовательных учреждений - до 40 процентов должностного оклада;

- руководителям учреждений дополнительного образования – до 20 процентов должностного оклада.

2.2.1. Выплата стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) труда устанавливается один раз в квартал и выплачивается ежемесячно на основании распоряжения главы администрации города Кудымкара. Надбавка выплачивается за отработанное время.

2.2.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) труда не устанавливается в случаях:

- применения к руководителю мер дисциплинарного взыскания;

- наличия обоснованных обращений (жалоб) граждан на действия (бездействие) руководителей или работников соответствующего муниципального учреждения.

2.2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются 1 раз в квартал и выплачиваются ежемесячно в процентном отношении к среднемесячной заработной плате педагогических работников учреждения, установленной в представляемой образовательным учреждением форме федеральной статистической отчетности ФСН «ЗП-образование».

2.3. Надбавка за эффективность управленческой деятельности образовательного учреждения (надбавка за эффективность) устанавливается распоряжением главы администрации города Кудымкара по результатам оценки итогов работы учреждения за квартал текущего года, определяемых на основании отчетов о выполнении муниципальных заданий за истекший квартал и оценочных листов (приложение).

2.3.1. Размер надбавки за эффективность определяется суммированием процентов за каждый показатель (критерий).

2.3.2. Руководители муниципальных учреждений ежеквартально, в срок до 05 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в Управление образования оценочные листы.

2.3.3. Оценка эффективности управленческой деятельности руководителей муниципальных учреждений производится Комиссией в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом в соответствии с Приложением 4 к настоящему Постановлению.

2.4. Выплата надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) труда и надбавки за эффективность производится ежемесячно в сроки выплаты заработной платы на основании распорядительного документа учредителя. Распоряжение главы администрации города Кудымкара (далее-распоряжение) об установлении надбавки издается 1 раз в квартал (в апреле, июле, октябре, январе текущего календарного года).

3. Порядок изменения надбавок за эффективность

3.1. Надбавки за эффективность могут быть снижены или отменены полностью на основании Распоряжения в следующих случаях и в следующих размерах (за каждый случай):

- наличие обучающихся, не подтвердивших освоение общеобразовательных программ основного общего образования – на 10%;
- наличие обучающихся, не подтвердивших освоение основных общеобразовательных программ среднего (полного) образования – на 10%;
- средний размер заработной платы педагогических работников ниже планового уровня при наличии экономии фонда оплаты труда - до 20%;
- наличие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзора, Госпожнадзора, прокуратуры и др.), не выполненных своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 30%;
- случаи травматизма учащихся, воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте, нарушение правил техники безопасности, приводящее к травматизму – на 30% (или отмена надбавок);
- обоснованные обращения (жалобы) граждан на действия (бездействие) руководителей или работников соответствующего образовательного учреждения - на 20% (или отмена надбавок);
- низкая исполнительская дисциплина (несвоевременность, недостоверность представления отчетности, информации, неисполнение приказов, распоряжений вышестоящих органов, или исполнение не в полном объеме) - на 10%;
- нарушение Закона РФ «Об образовании» - до 30% (или отмена надбавок);
- нарушение трудового законодательства – до 30%;
- нарушение бюджетного законодательства (нецелевое, неправомерное, неэффективное использование бюджетных средств, образование просроченной кредиторской, дебиторской задолженности и др.) – до 30% (или отмена надбавок);
- нарушение законодательства РФ в сфере размещения заказов для государственных и муниципальных нужд – до 30%;
- нарушения правил ведения бухгалтерского учета – до 20%;
- действия (бездействия), повлекшие за собой нарушение или прекращение образовательного процесса – на 30% (или отмена надбавок);
- применение к руководителю мер дисциплинарного взыскания – на 30% (или отмена надбавок);
- наличие аварийных ситуаций, связанных с нарушением правил технической эксплуатации теплосилового оборудования и зданий, правил пожарной безопасности, повлекших за собой материальный ущерб имущества учреждения – на 100%.

4. Порядок установления премий за успешное и качественное выполнение работ

4.1. Единовременная премия является поощрением за качественное, результативное, добросовестное, инициативное выполнение работы, высокое качество проведения отдельных мероприятий по следующим показателям:

- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году;
- за устойчивые, положительные результаты обучения и воспитания (по итогам учебного года);
- за рациональное использование бюджетных средств (по итогам календарного года);
- за выполнение муниципального задания в полном объеме;
- за активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов;
- за разработку, реализацию, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;
- за подготовку победителей международных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за основные результаты работы за квартал, за год и др.

4.2. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

4.3. Размер и количество премий, выплачиваемых руководителю муниципального учреждения, максимальным пределом не ограничивается.

4.4. Единовременные премии также устанавливаются руководителям муниципальных учреждений:

- к юбилейным датам, получению знаков отличия, почетных грамот, наград;
- в связи с праздничными датами, установленными в РФ.

4.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании распоряжения учредителя.

Приложение 1

Кратное соотношение должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала общеобразовательного учреждения в зависимости от категории общеобразовательного учреждения

Категория учреждения	Кратное соотношение
1. Общеобразовательные учреждения, не имеющие филиалов: - до 200 учащихся - от 201 до 500 учащихся - от 501 до 1000 учащихся - свыше 1001 учащихся	1,20 – 1,30 размера средней заработной платы: - 1,20 - 1,24 - 1,28 - 1,30
2. Общеобразовательные учреждения, имеющие филиалы, структурные подразделения (дошкольные учреждения): - до 200 учащихся - от 201 до 500 учащихся - от 501 до 1000 учащихся - свыше 1001 учащихся	1,25-1,32 размера средней заработной платы: - 1,25 - 1,28 - 1,30 - 1,32

Приложение 2

Кратное соотношение должностного оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала дошкольного образовательного учреждения в зависимости от категории образовательного учреждения

Категория учреждения	Кратное соотношение
1. дошкольные образовательные учреждения, не имеющие филиалов: - до 150 воспитанников - от 151 до 200 воспитанников - от 201 до 250 воспитанников - свыше 250 воспитанников	1,40 – 1,55 размера средней заработной платы: - 1,40 - 1,45 - 1,50 - 1,55

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения дополнительного образования к среднему размеру заработной платы работников основного персонала учреждения дополнительного образования в зависимости от категории образовательного учреждения

Категория учреждения	Кратное соотношение
1. учреждения дополнительного образования, не имеющие филиалов:	1,40 – 1,55 размера средней заработной платы:
- до 500 учащихся	- 1,40
- от 501 до 1000 учащихся	- 1,45
- свыше 1001 учащихся	- 1,50

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Для определения надбавки за эффективность управленческой деятельности руководителей общеобразовательных учреждений

«_____»_____

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Измерители	%	Показатели учреждения
Критерий 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям (15%)				
1.1	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима: - отсутствие предписаний надзорных органов; - организация и соблюдение в образовательном учреждении пропускного режима для обучающихся и посетителей; - отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников; - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (июль)	2 1 2 4	
1.2	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации	Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям: - 100% укомплектованность учреждения педагогами; - доля педагогов, своевременно подтвердивших первую и высшую квалификационные категории за отчётный период; - количество педагогов повысивших квалификационную категорию за отчётный период; - увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации по ФГОС в сравнении с предыдущим периодом; - увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации в области применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в сравнении с предыдущим периодом	2 1 1 1 1	
Критерий 2: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся (5%)				

2.1	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> - охват учащихся, занимающихся в спортивных секциях на базе образовательного учреждения не менее 30%; - организация отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время; - количество дней пропущенных учащимися по болезни ниже среднегогородского показателя 	1 1 1	
2.2	Организация горячего питания в школьной столовой	Полный охват учащихся горячим питанием: <ul style="list-style-type: none"> - 1-4 классов; - 5-11 классов; 	1 1	
Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности (25%)				
3.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	<ul style="list-style-type: none"> - наличие опубликованного ежегодно обновляемого публичного отчёта или отчёта о результатах самообследования учреждения (октябрь); функционирование сайта учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц 	1 1	
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства образовательного учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагогических работников или образовательного учреждения 	2 2	
3.3	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> -своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.); -своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и др. 	2 3	
3.4	Достижения образовательного учреждения	Наличие достижений в различных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> - участие педагогического коллектива в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях. Наличие достижений: <ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня 	1 3 2 1	
3.5	Участие в инновационной деятельности	Образовательное учреждение является: <ul style="list-style-type: none"> - экспериментальной площадкой федерального уровня; - экспериментальной площадкой регионального уровня; - экспериментальной площадкой муниципального уровня; 	3 2 1	

		- организация и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	1	
Критерий 4: Социальный критерий (10 %)				
4.1	Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся	- отсутствие обучающихся, систематически не посещающих занятия; - отсутствие преступлений и общественно опасных деяний, совершённых несовершеннолетними	2 4	
4.2	Охват учащихся системой дополнительного образования и каникулярной занятостью	- полный охват детей дополнительным образованием в школе (в соответствии с ФГОС) - полный охват детей «группы риска» дополнительным образованием; - организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул	1 2 1	
Критерий 5: Результативность образовательной деятельности, освоение обучающимися государственных образовательных стандартов (25%)				
5.1	Качество знаний выпускников 4-х, 9-х и 11-х классов по результатам мониторинга и государственной итоговой аттестации	- наличие учащихся, получивших по отдельным предметам ЕГЭ 100 баллов; - средний балл по обязательным предметам ЕГЭ выше среднегородского показателя; - средний балл по обязательным предметам ЕГЭ на уровне среднегородского показателя; - средний балл ЕГЭ по предметам по выбору выше среднегородского показателя; - средний балл ЕГЭ по предметам по выбору на уровне среднегородского показателя; - средний балл по обязательным предметам ГИА выше среднегородского показателя; - средний балл по обязательным предметам ГИА на уровне среднегородского показателя; - средний балл ГИА по предметам по выбору выше среднегородского показателя; - средний балл ГИА по предметам по выбору на уровне среднегородского показателя; - средний балл по результатам мониторинга 4-х классов выше среднегородского показателя; - средний балл по результатам мониторинга 4-х классов на уровне среднегородского показателя	2 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1	
5.2	Участие школьников в	Наличие победителей и призёров:		

	предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях и др.	<ul style="list-style-type: none"> – всероссийского уровня; – регионального уровня; – муниципального уровня 	4 3 1	
Критерий 6: Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (10%)				
6.1	Личное участие руководителя в конкурсах, конференциях и т.д.	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях: <ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня 	5 3 2	
Критерий 7: Финансово-хозяйственная деятельность (10%)				
7.1.	Эффективное расходование бюджетных средств	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие кредиторской задолженности и выполнение муниципального задания по итогам года; - наличие экономии энергоресурсов за отчетный период; - отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности 	5 1 4	
		Итого:	100	

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Для определения надбавки за эффективность управленческой деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений

« _____ » _____

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Измерители	%	Показатели учреждения фактические
Критерий 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям (20%)				
1.1	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима: <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие предписаний надзорных органов; - организация и соблюдение в образовательном учреждении пропускного режима для воспитанников и посетителей; - отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников; - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (июль). 	3 2 3 4	

1.2	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации	Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям: - 100% укомплектованность учреждения педагогами; - доля педагогов, своевременно подтвердивших первую и высшую квалификационные категории за отчётный период; - количество педагогов повысивших квалификационную категорию за отчётный период	3 3 2	
Критерий 2: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (5%)				
2.1	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	- повышение показателей посещаемости по сравнению с прошлым отчётным периодом; - количество дней, пропущенных по болезни, ниже среднегогородского показателя; - организация образовательного процесса для детей-инвалидов и детей с ОВЗ	2 1 1	
Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности (40%)				
3.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	- наличие опубликованного ежегодно обновляемого публичного отчёта или отчёта о результатах самообследования учреждения (октябрь); - функционирование сайта учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	2 3	
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства образовательного учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагогических работников или образовательного учреждения	3 3	
3.3	Исполнительская дисциплина	-своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.); -своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов и др.	3 3	
3.4	Достижения образовательного учреждения	Наличие достижений в различных конкурсах: - участие педагогического коллектива в конкурсах, конференциях, фестивалях, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях. Наличие достижений: - федерального уровня - регионального уровня - муниципального уровня	2 5 3 2	

3.5	Участие в инновационной деятельности	Образовательное учреждение является: - экспериментальной площадкой федерального уровня; - экспериментальной площадкой регионального уровня; - экспериментальной площадкой муниципального уровня; - организация и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	5 3 2 1	
Критерий 4: Социальный критерий (5 %)				
4.1	Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди воспитанников	- отсутствие перехода детей из нормы в группу СОП и «группу риска»	2	
4.2	Охват воспитанников дополнительным образованием	- организация дополнительного образования детей за рамками общеобразовательной программы	3	
Критерий 5: Результативность образовательной деятельности (10%)				
5.1	Участие воспитанников в конкурсах, конференциях, фестивалях и др.	Наличие победителей и призёров: – всероссийского уровня; – регионального уровня; – муниципального уровня	5 3 2	
Критерий 6: Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (10%)				
6.1	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, конференциях и т.д.	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях: - федерального уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня.	5 3 2	
Критерий 7: Финансово-хозяйственная деятельность (10%)				
7.1.	Эффективное расходование бюджетных средств	- отсутствие кредиторской задолженности и выполнение муниципального задания по итогам года; - наличие экономии энергоресурсов за отчётный период; - отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности	5 1 4	

	Итого:	100
--	--------	-----

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Для определения надбавки за эффективность управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений
дополнительного образования детей

« _____ » _____

Таблица 3

№ п/п	Показатели	Измерители	%	Показатели учреждения
Критерий 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям (15%)				
1.1	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима: - отсутствие предписаний надзорных органов; - организация и соблюдение в образовательном учреждении пропускного режима для воспитанников и посетителей; - отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников; - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (июль).	3 2 2 4	
1.2	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации	Укомплектованность учреждения педагогами соответствующей квалификации: - доля педагогов, своевременно подтвердивших первую и высшую квалификационные категории за отчетный период; - количество педагогов повысивших квалификационную категорию за отчетный период	3 3	
Критерий 2: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья (5%)				
2.1	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	- организация отдыха и оздоровления воспитанников в каникулярное время	5	
Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности (35%)				
3.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	- наличие опубликованного ежегодно обновляемого публичного отчёта или отчёта о результатах самообследования учреждения (октябрь); - функционирование сайта учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	1 1	

3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства образовательного учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагогических работников или образовательного учреждения	2 2	
3.3	Исполнительская дисциплина	-своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.); -своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений и др.	3 3	
3.4	Достижения образовательного учреждения	Наличие достижений в различных конкурсах: - участие педагогического коллектива в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях. Наличие достижений: - федерального уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня	2 5 3 2	
3.5	Участие в инновационной деятельности	Образовательное учреждение является: - экспериментальной площадкой федерального уровня; - экспериментальной площадкой краевого уровня; - экспериментальной площадкой муниципального уровня; - организация и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования.	5 3 1 2	
Критерий 4: Результативность образовательной деятельности (25%)				
4.1	Участие воспитанников в конкурсах, конференциях и др.	Наличие победителей и призёров: – всероссийского уровня; – регионального уровня; – муниципального уровня	6 4 3	
4.2.	Обеспечение общедоступности	- Организация и проведение массовых мероприятий с общественностью; - организация образовательного процесса для детей-инвалидов и детей с ОВЗ - предоставление возможности получения услуг дополнительного образования на базе других учреждений образования (школ)	5 4 3	
Критерий 6: Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (10%)				

6.1	Личное участие руководителя в конкурсах, конференциях и т.д.	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях: - федерального уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня	5 3 2	
Критерий 7: Финансово-хозяйственная деятельность (10%)				
7.1.	Эффективное расходование бюджетных средств	- отсутствие кредиторской задолженности и выполнение муниципального задания по итогам года; - наличие экономии энергоресурсов за отчётный период; - отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности	5 1 4	
		Итого:	100	

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Для определения надбавки за эффективность управленческой деятельности руководителя
дополнительного профессионального образования

« _____ » _____

Таблица 4

№ п/п	Показатели	Измерители	%	Показатели учреждения
Критерий 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям (15%)				
1.1	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима: - отсутствие предписаний надзорных органов; - отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников; - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (июль)	3 2 4	
1.2	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации	Укомплектованность учреждения педагогами соответствующей квалификации: - доля педагогов, своевременно подтвердивших первую и высшую квалификационные категории за отчетный период; - количество педагогов повысивших квалификационную категорию за отчетный период	3 3	
Критерий 2: Эффективность управленческой деятельности (35%)				
2.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	- наличие опубликованного ежегодно обновляемого публичного отчёта или отчёта о результатах самообследования учреждения (октябрь); - функционирование сайта учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	1 1	
2.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства образовательного учреждения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагогических работников или образовательного учреждения	2 2	
2.3	Исполнительская дисциплина	-своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.); -своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений и др.	2 2	

2.4	Достижения образовательного учреждения	Наличие достижений в различных конкурсах: - участие педагогического коллектива в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях и других мероприятиях. Наличие достижений: - федерального уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня	2 5 3 2	
2.5	Участие в инновационной деятельности	Образовательное учреждение является: - экспериментальной площадкой федерального уровня; - экспериментальной площадкой краевого уровня; - экспериментальной площадкой муниципального уровня; - организация и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.	5 3 1 4	
Критерий 3: Расширение спектра услуг предоставляемых учреждением (15%)				
3.1	Методическая и издательская деятельность учреждения	- Разработка и тиражирование методических рекомендаций для образовательных учреждений; - разработка и тиражирование авторских программ, дидактических материалов и др.; - консультирование педагогических работников муниципальных образовательных учреждений по вопросам заполнения портфолио педагога	3 3 2	
3.2	Функционирование «телефона доверия»	- наличие зарегистрированных телефонных консультаций по «телефону доверия»	2	
3.3	Техническое обеспечение мероприятий	- техническое обеспечение городских мероприятий; - техническое сопровождение процедуры аттестации педагогических работников;	3 2	
Критерий 4: Обеспечение общедоступности (10%)				
4.1.	Обеспечение общедоступности	- Организация и проведение мероприятий с общественностью; - организация предоставления консультаций семьям и детям, нуждающихся в психологической поддержке	6 4	
Критерий 5: Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (10%)				

5.1	Личное участие руководителя в конкурсах, конференциях и т.д.	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях: - федерального уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня	5 3 2	
Критерий 6: Финансово-хозяйственная деятельность (15%)				
6.1.	Эффективное расходование бюджетных средств	- отсутствие кредиторской задолженности и выполнение муниципального задания по итогам года; - наличие экономии энергоресурсов за отчётный период; - отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности	5 1 4	
6.2.	Привлечение внебюджетных средств	- привлечение внебюджетных средств	5	
		Итого:	100	