



Администрация города Невинномыска
Ставропольского края

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА**

ПРИКАЗ

15.07.2019 г.

г. Невинномысск

№ 353- о/д

Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования города Невинномыска

В целях повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения) в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых образовательных услуг, достижения целевых показателей размера средней заработной платы педагогических работников, развития платных услуг населению
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

- Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений города Невинномыска (приложение 1);

- листы оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителей образовательных муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Невинномыска (приложения 2,3,4);

- Порядок отнесения учреждений образования, учреждений дополнительного образования, МБУ «Центр развития образования», МБУ «Центр административно- хозяйственного обслуживания к группам по оплате труда руководителей (приложение 5)

2. Считать утратившими силу приказ управления образования № 791 –од от 13.09.2013г.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Начальник управления образования
администрации города

А.В. Пушкарская

СОГЛАСОВАНО:
Председатель организации
Профсоюза работников народного
образования и науки
Российской Федерации
_____ Н.С. Стрижавчук

Приложение № 1
к приказу № 353- о/д
управления образования
администрации
города Невинномысска
от 15.07.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования администрации города Невинномысска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования администрации города Невинномысска (далее – Положение, учредитель) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей учреждений, и определяет порядок оплаты труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных учреждений города Невинномысска (далее – руководители, учреждение).

1.2. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем за выполнение руководителем целевых показателей результативности и эффективности работы, а также в виде ежемесячного премирования по результатам работы.

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования

труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителей, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

II. Размеры фиксированных должностных окладов руководителей муниципальных учреждений города Невинномысска:

2.1 Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных учреждений всех типов, за исключением руководителей учреждений, поименованных в п. 2.2. настоящего раздела, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий, начальник)	18756	17568	16482	15503

Примечание: В размеры должностных окладов руководителей учреждений соответствующих типов включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2 Должностной оклад руководителей муниципальных бюджетных учреждений «Центр административно-хозяйственного обслуживания учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Невинномысска» (далее – МБУ «ЦАХО») и муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования» города Невинномысска (далее – МБУ «ЦРО»):

	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Руководитель (директор)	18613

2.3 Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения определяются приказом учредителя.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в условиях, отклоняющихся от нормальных в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
2.	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

3.2. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности на основании приказа учредителя.

3.3. При совмещении профессий (должностей) или работе по совместительству выплата руководителям осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, в котором осуществляется совмещение или совместительство.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы, за выполнение руководителем целевых показателей результативности и эффективности работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени и почетного звания;

в) премиальные выплаты:

- ежемесячная премия по результатам работы в целях материального стимулирования труда;

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2 Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся:

а) за счет средств (субвенции краевого бюджета или бюджета города), находящихся на лицевом счете учреждения;

б) за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности:

- за организацию платных образовательных услуг и осуществление контроля за их оказанием руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения выплат	Периодичность	Отношение выплаты	Размер выплаты в процентах
1.	Получение дохода от платных образовательных услуг в месяц: - до 50, 0 тыс. рублей; - от 50,0 до 100,0 тыс. рублей; - от 100,00 тыс. рублей	устанавливается и выплачивается в текущем году ежемесячно	от суммы дохода от суммы дохода от суммы дохода	2,5 3 5

Руководителям, учреждения которых стабильно оказывают платные образовательные услуги не менее двух лет с получением дохода не ниже 2000,00 тыс. рублей в год, на период с 01 сентября по 31 августа устанавливается ежемесячная доплата в размере 50% к должностному окладу.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются учредителем в соответствии с выполнением критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителя, утвержденных настоящим Положением (приложения 1-3). Рассмотрение соответствия показателей организации утвержденным критериям проводится специально созданной экспертной комиссией.

Данные выплаты осуществляются в следующем порядке.

Установление доплаты по итогам работы:

- для общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, МБ У «ЦРО», МБУ «ЦАХО» на 01 сентября по итогам работы за предыдущий учебный год;

- для дошкольных образовательных организаций на 01 января за предыдущий финансовый год.

4.4. За выполнение особо важных и ответственных работ руководителям устанавливаются выплаты в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3	4
1.	За организацию апробационной площадки	устанавливается с 01 сентября по 31 августа	15
1	2	3	4
2.	За самостоятельную организацию поставок продуктов питания	выплачивается ежемесячно	10
3.	За работу в комиссии по устройству детей в дошкольные образовательные учреждения: - член комиссии - секретарь комиссии	выплачивается ежемесячно	10 20
4.	За организацию питания в общеобразовательных учреждениях	выплачивается ежемесячно	5
5.	Имеющим в структуре учреждений филиалы, подразделения, центры дистанционного образования и др., осуществляющие дополнительные функции	выплачивается ежемесячно	15
6.	За организацию круглосуточных групп	выплачивается ежемесячно	5% за каждую группу
7.	За руководство методическими объединениями	устанавливается с момента назначения на период действия приказа	15
8.	За руководство аттестационной комиссией учреждения	устанавливается с момента назначения на период действия приказа	5
9.	За работу с официальными сайтами образовательной организации сайтами	устанавливается с 01 сентября и выплачивается ежемесячно	5 % за каждый
10.	За руководство проектом офисом муниципальной системы образования города	устанавливается на основании приказа управления образования	30

	Невинномысска		
11.	За руководство проектным портфелем муниципальной системы образования города Невинномысска	устанавливается на основании приказа управления образования	15
12.	За руководство проектом проектного портфеля муниципальной системы образования города Невинномысска	устанавливается на основании приказа управления образования	10
13.	За реализацию в образовательной организации проектного управления	устанавливается на основании приказа управления образования	5

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.5.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения Министерством просвещения Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 13 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством просвещения Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 20 процентов, «заслуженный» – 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 10 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

4.6. Ежемесячная премия по результатам работы выплачивается за своевременное и качественное выполнение обязанностей, поручений на основании приказа управления образования администрации города Невинномысска в соответствии с протоколом согласования оценки деятельности руководителя.

Ежемесячная премия выплачивается в следующих размерах:

- руководителям общеобразовательных организаций – 50% должностного оклада;
- руководителям дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования – 25% должностного оклада;
- руководителям МБУ «ЦРО» и МБУ «ЦАХО» - 50% должностного оклада.

4.7. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается руководителям в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
- за достижение высоких результатов в значимых мероприятиях.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда в размере до 100% должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа учредителя.

4.8. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей по итогам работы определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов руководителями учреждений соответствующего типа за отчетный период и объема средств, предусмотренных в бюджете на фонд оплаты труда руководителя. Стоимость одного балла утверждается приказом учредителя.

В случае, если у учреждения не достаточно средств, данная выплата производится в пределах имеющегося фонда.

4.9. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителями учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных учреждений на доработку;
- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;
- лист согласования протокола.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

4.10. В случае нахождения учреждения на ремонте руководителю на период проведения ремонта назначается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада.

Руководителям вновь созданных учреждений, вновь назначенным на должность, а также при выходе из отпуска по уходу за ребенком устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности руководителя.

4.11. Выплаты за участие в реализации грантов осуществляются на основании приказа учредителя.

V. Порядок оказания материальной помощи.

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- в иных случаях.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом наличия экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель.

V I. Прочие вопросы оплаты труда

6.1 Руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 3,0
2.	От 250 до 500 включительно	до 4,0
3.	Свыше 500	до 5,0

Для руководителей МБУ «ЦАХО» и МБУ «ЦРО» предельная кратность равна 4,0.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей не зависимо от источника финансирования.

В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю учреждения может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

Помимо работы, определенной трудовым договором, руководители могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. Предельный объем учебной

нагрузки определяется при заключении трудового договора и составляет 9 часов в неделю. В исключительных случаях, при невозможности передачи части учебной нагрузки другим педагогическим работникам, по согласованию с начальником управления образования, руководителю может быть установлена другая учебная нагрузка, но не более 12 часов в неделю.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителя общеобразовательного муниципального учреждения, подведомственного управлению образования администрации города Невинномысска

(наименование учреждения)

(фамилия, имя, отчество руководителя)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

(указывается период работы)

<i>№ п/п</i>	<i>Направление деятельности</i>	<i>Критерии (показатели деятельности)</i>	<i>Измерители</i>	<i>Баллы</i>	<i>Кол-во баллов (самооценка)</i>	<i>Кол-во утвержденных баллов</i>
1	2	3	4	5	6	7
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, соблюдение лицензионных требований, соблюдение правил пожарной безопасности, правил ГО и ЧС	Отсутствие предписаний по направлению или снижение требований в ранее выданных предписаниях отсутствие обоснованных жалоб	1 1		
	Итого			2		
2.	Информационная открытость	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности ОУ на официальном сайте ОУ, zakupki.gov.ru, bus.gov.ru	Своевременное внесение информации на сайт	1		

1	2	3	4	5	6	7
		Размещение в средствах массовой информации и социальных и социальных сетях Интернет информации о своей деятельности	Своевременное внесение актуальных новостей, событий, фотоотчетов и т.д.	1		
	Итого			2		
3.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Всеобуч	100% охват	2		
			от 90% до 100%	1		
		Работа по возвращению детей в школу	Положительная динамика	1		
		Динамика изменений количества преступлений обучающимися, зафиксированных внешними по отношению к ОУ службами	Отсутствие зарегистрированных преступлений	3		
	Итого			6		
4.	Эффективность учебно-воспитательной системы ОУ	Расширение (изменение) спектра образовательных программ	Профильное обучение	2		
			Углубленное изучение предметов	2		
		Наличие различных форм обучения для детей, нуждающихся в создании особых условий (ОВЗ и одаренные дети)	Дистанционное обучение	2		
			Положительная динамика охвата детей дополнительным образованием	2		
	Итого			8		
5.	Повышение кадрового потенциала ОУ	Очное участие педагогических работников ОУ во Всероссийских профессиональных конкурсах на различных этапах (за каждого участие/призер/ победитель)	Муниципальный уровень	1/2/3		
			Краевой уровень	2/4/6		
			Федеральный уровень	3/9/15		
		Участие в конкурсе «Лучший директор школы»	Краевой уровень	4		
			Федеральный уровень	5		
		Привлечение и сохранение молодых специалистов (за каждого)	Работает более 1 года	1		
Работает более 3 лет	2					
	Итого			31		
6.	Реализация программ, по сохранению и	Травматизм	Отсутствие зафиксированных случаев	2		
		участие ОУ в конкурсе «Школа –	Муниципальный уровень	1/2		

1	2	3	4	5	6	7
	укреплению здоровья детей	территория здоровья» (участие/победитель)	Краевой уровень	2/3		
			Федеральный уровень	3/4		
	Итого			6		
7.	Динамика учебных достижений обучающихся	% обученности и % качества ОУ	100% обученность, более 75 % качество	5		
			100% обученность, более 65 % качество	4		
			100% обученность, более 45 % качество	3		
		Результаты ОГЭ в новой форме (обязательные предметы, средний % качества по двум предметам)	100% обученность, более 75 % качество	3		
			100% обученность, более 65 % качество	2		
			100% обученность, более 45 % качество	1		
		Результаты ЕГЭ (обязательные предметы, средний балл по двум предметам; наличие учащихся, набравших 100 баллов)	100% обученность, средний балл - 71-100 (базовая математика – «5»)	5		
100% обученность, средний балл – 60-70(базовая математика – «4»)	4					
100% обученность, средний балл -50-69 (базовая математика – «3»)	3					
	Итого			13		
8.	Развитие социального партнерства с целью совершенствования материально-технической базы ОУ	Поступление внебюджетных средств, основных средств и материалов от спонсоров (жертвователей, дарителей)	от 25 тыс. руб. до 75 тыс. руб.	1		
			от 76 тыс. до 125 тыс. руб.	2		
			от 126 тыс. до 175 тыс. руб.	3		
			более 176 тыс. руб.	5		
	Итого			5		
9.	Оценка эффективности деятельности ОУ	Результат рейтинга ОУ	Победитель, призёр рейтинга	5		
			положительная динамика в рейтинге, относительно собственных результатов (увеличение баллов в рейтинге)	3		
			стабильность	2		

1	2	3	4	5	6	7
			первая пятерка в рейтинге	2		
	Итого			5		
	Максимальное количество баллов			78		

Подпись _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителя дошкольного образовательного муниципального учреждения, подведомственного управлению образования администрации города Невинномыска

(наименование учреждения)

(фамилия, имя, отчество руководителя)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

(указывается период работы)

№ п/п	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент	Кол-во баллов (самооценка)	Кол-во утвержденных баллов
1	2	3	4	5	6	7
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, соблюдение лицензионных требований, соблюдение правил пожарной безопасности, правил ГО и ЧС	Отсутствие предписаний по направлению или снижение требований в ранее выданных предписаниях	1		
			отсутствие обоснованных жалоб	1		
	Итого			2		
2	Информационная открытость	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности ДОУ на официальном сайте ДОУ	Обновление сайта не менее одного раза в месяц	1		
		Размещение в средствах массовой информации и социальных и социальных сетях Интернет информации о своей деятельности	Своевременное внесение актуальных новостей, событий, фотоотчетов и т.д.	1		

1	2	3	4	5	6	7
	Итого			2		
3	Реализация программ, по сохранению и укреплению здоровья детей	Отсутствие зафиксированных случаев травматизма		3		
		Организация сбалансированного питания: - Выполнение натуральных норм основных продуктов питания	Сводные данные о выполнении основных натуральных норм продуктов питания за отчетный период % (отчет за год): - 95% - 93% - 94%	3 2		
		Пропуски по болезни ниже средне городских	Данные по учреждению и сводные данные о пропусках по болезни за прошедший год (на основании формы 85-К) : - ниже городских показателей от 1 до 3 дней на 1 ребенка - ниже городских показателей от 4 до 5 дней на 1 ребенка - ниже городских показателей 6 и более дней на 1 ребенка	1 2 3		
		Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения детодней за отчетный период (отчет за год): - 75% и выше -70% - 74% (в пределах допустимых отклонений)	3 2		
	Итого			12		
4	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	Удовлетворенность родителей (законных представителей) услугами ДОУ	Удовлетворенность родителей (законных представителей) услугами ДОУ - 95% и выше	1		
		Очное участие педагогических работников ДОУ во Всероссийских профессиональных конкурсах на различных этапах (за каждого участие/призер/ победитель) за исключением интернет-конкурсов	Муниципальный уровень	1/2/3		
			Краевой уровень	2/4/6		
			Федеральный уровень	3/9/15		
		Привлечение и сохранение молодых специалистов (за каждого)	Работает более 1 года	1		
Работает более 3 лет	2					

1	2	3	4	5	6	7
	Итого			28		
5	Развитие социального партнерства с целью улучшения материально-технической базы ДОУ	Поступление внебюджетных средств, основных средств и материалов от спонсоров (жертвователей, дарителей)	от 10 до 50 тыс. рублей	1		
			от 50 до 100 тыс. рублей	2		
			более 100 тыс. рублей	3		
	Итого			3		
6	Оценка эффективности деятельности ОУ	Результат рейтинга ОУ	Победитель, призёр рейтинга	5		
			положительная динамика в рейтинге, относительно собственных результатов (увеличение баллов в рейтинге)	3		
			Стабильность	2		
		Независимая оценка качества образовательной деятельности организации	Первая пятерка в рейтинге	1		
Итого				6		
Максимальное количество баллов				53		

Подпись _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителя муниципальной организации дополнительного образования, подведомственного управлению образования администрации города Невинномыска

(наименование учреждения)

(фамилия, имя, отчество руководителя)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы _____
(указывается период работы)

<i>№ п/п</i>	<i>Направление деятельности</i>	<i>Критерии (показатели деятельности)</i>	<i>Измерители</i>	<i>Баллы</i>	<i>Кол-во баллов (самооценка)</i>	<i>Кол-во утвержденных баллов</i>
1	2	3	4	5	6	7
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, соблюдение лицензионных требований, соблюдение правил пожарной безопасности, правил ГО и ЧС	Отсутствие предписаний по направлению или снижение требований в ранее выданных предписаниях	1		
Отсутствие обоснованных жалоб			1			
	Итого			2		
2	Информационная открытость	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности ОУ на официальном сайте ОУ	Своевременное внесение информации на сайт	1		
		Размещение в средствах массовой информации и социальных сетях Интернет информации о своей деятельности	Своевременное внесение актуальных новостей, событий, фотоотчетов и т.д.	1		
	Итого			2		

1	2	3	4	5	6	7
3	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Расширение спектра образовательных услуг	Положительная динамика	2		
			Стабильность	1		
		Укомплектованность образовательного учреждения кадрами	Отсутствие вакансий	2		
		Инновационная деятельность учреждения	внедрение новых методик и технологий наличие опытно-экспериментальной работы	2		
Итого				6		
4	Привлечение в УДО обучающихся, состоящих на всех видах учета	Доля обучающихся состоящих на всех видах учета от общей численности обучающихся учреждения	от 7 до 15%	5		
			от 15% и выше	7		
Итого				7		
5	Реализация мероприятий по повышению профессионального мастерства и эффективности кадровой политики	Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет составляет	не менее 10% от общей их численности	2		
			не менее 5% от общей их численности	1		
		Очное участие педагогических работников УДО в профессиональных конкурсах на различных этапах (за каждого участие/призер/победитель)	Муниципальный уровень	1/2/3		
			Региональный уровень	2/4/6		
			Всероссийский уровень	3/9/15		
Итого				17		
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и мероприятий	Отсутствие зафиксированных случаев	2		
		Организация каникулярной занятости воспитанников учреждения	Охват детей организованным летним отдыхом	1		
Итого				3		
7	Развитие материально-технической базы ОУ	Привлечение внебюджетных средств на совершенствование материально-технической базы	до 100 тыс. руб.	1		
			от 100 тыс. до 500 тыс. руб.	2		
			от 500 тыс. до 1000 тыс. руб.	3		
			более 1000 тыс. руб.	4		
Итого				4		
8	Оценка эффективности	Независимая оценка качества	Первая пятерка в рейтинге	1		

1	2	3	4	5	6	7
	деятельности ОУ	образовательной деятельности организации				
	Итого			1		
	Максимальное количество баллов			42		

Подпись _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителя муниципальной организации дополнительного образования спортивной направленности, подведомственного управлению образования администрации города Невинномысска

_____ (наименование учреждения)

_____ (фамилия, имя, отчество руководителя)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы _____ (указывается период работы)

<i>№ п/п</i>	<i>Направление деятельности</i>	<i>Критерии (показатели деятельности)</i>	<i>Измерители</i>	<i>Баллы</i>	<i>Кол-во баллов (самооце нка)</i>	<i>Кол-во утвер жденных баллов</i>
1	2	3	4	5	6	7
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, соблюдение лицензионных требований, соблюдение правил пожарной безопасности, правил ГО и ЧС	Отсутствие предписаний по направлению или снижение требований в ранее выданных предписаниях	1		
			Отсутствие обоснованных жалоб	1		
	Итого			2		
2	Информационная открытость	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности ОУ на официальном сайте ОУ Размещение в средствах массовой информации и социальных сетях Интернет информации о своей деятельности	Своевременное внесение информации на сайт	1		
			Размещение в средствах массовой информации и социальных сетях Интернет информации о своей деятельности	1		
	Итого			2		
3	Обеспечение качества	Расширение спектра	Положительная динамика	2		

	предоставляемых услуг	образовательных услуг					
		Укомплектованность образовательного учреждения кадрами	Отсутствие вакансий	2			
		Инновационная деятельность учреждения	внедрение новых практик наличие опытно-экспериментальной работы	2			
	Итого			7			
4	Привлечение в УДО обучающихся, состоящих на всех видах учета	Доля обучающихся состоящих на всех видах учета от общей численности обучающихся учреждения	от 2 до 10%	5			
			от 10% и выше	7			
5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Достижение обучающихся, наличие призовых мест на творческих конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных, туристических, военно-патриотических соревнованиях и т.д.	Муниципальный уровень	1			
			Региональный уровень	2			
			Всероссийский уровень	3			
			Международный уровень	4			
			За подготовку разрядников	МСМК	3		
		МС	2				
		КМС (за каждого)	1				
	Итого			16			
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и мероприятий	Отсутствие зафиксированных случаев	2			
			Организация каникулярной занятости воспитанников учреждения и проведение соревнований на базе учреждения	Охват детей организованным летним отдыхом сверх муниципального задания	2		
				Количество проведенных соревнований на базе учреждения (за каждое)	0,5		
	Итого			4,5			
7	Развитие материально-технической базы ОУ	Привлечение внебюджетных средств на совершенствование материально-технической базы и выездные соревнования	до 100 тыс. руб.	1			
			от 100 тыс. руб. до 500 тыс. руб.	2			
			от 500 тыс. руб. до 1000 тыс. руб.	3			
			более 1000 тыс. руб.	4			
	Итого			4			
8	Исполнительская дисциплина	Качественная подготовка всех видов информации и отчетов. Отсутствие замечаний в работе учреждения, проверяющими	Отсутствие докладных записок, отсутствие приказов о наложении дисциплинарного взыскания	5			

		организациями			
	Итого			5	
	Максимальное количество баллов			40,5	

Подпись _____

Дата _____

Порядок
отнесения образовательных организаций
к группам по оплате труда руководителей

1. Образовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Отнесение образовательных организаций к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования			
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах); учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности;	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
5	Наличие групп продленного дня		20

1	2	3	4
6	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	10
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - спортивной площадки; - стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	10 15
9	Наличие: - собственного оборудованного медицинского кабинета, - столовой, имеющей собственный цех по приготовлению блюд; - буфета-раздаточной		15 15 10
10	Наличие: автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	3
11	Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе образовательных учреждений	30
12	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц	за каждый вид	30
14	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
16	Наличие "Школы для родителей"		10
17	Количество специальных (коррекционных) классов в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого- педагогической и медико-социальной помощи	за каждый класс	10

1	2	3	4
18	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей "группы риска", их семьей	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте учреждения	2
Дошкольные образовательные учреждения			
1	Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении	За каждого воспитанника Дополнительно за каждого ребенка раннего возраста	0,3 0,2
2	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	за 1 группу: Дополнительно за каждую группу раннего возраста	10 5
3	Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие учебно-опытных участков, огородов (площадью не менее 50м ²), клумб, цветников (площадью не менее 100м ²)	за каждый вид	20
5	Наличие воспитанников, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные ДООУ или на их базе.	за каждого воспитанника	0,5
6	Наличие школы для родителей (кружки, секции, клубы для родителей воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях, организованные этими учреждениями или на их базе для населения микрорайона)	за каждый вид	10
7	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	10
8	Наличие в дошкольных образовательных учреждениях (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме групп компенсирующего вида)	за каждого воспитанника	1
9	Наличие компьютерного класса	за наличие компьютерного класса	10

1	2	3	4
1 0	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных залов, площадок, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	5
1 1	Наличие медицинского блока		15

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год управлением образования администрации города, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения:

- по общеобразовательным учреждениям, дошкольным образовательным учреждениям на начало учебного года;

- учреждения дополнительного образования, прочие учреждения на начало финансового года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. Учреждения, добившихся высоких и стабильных результатов работы относятся на одну группу оплаты труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям, дошкольным образовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям дополнительного образования спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников

по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

8. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

9. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений, подведомственных управлению образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I групп а	II групп а	III групп а	IV групп а
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	ДЮСШ	свыше 350	до 350	до 250	-
3.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей;	свыше 500	до 500	до 350	до 200