

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ «КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН»

ПРИКАЗ

12 мая 2012 года

№ 186 – од

Тверь

**Об утверждении Положения о порядке
распределения стимулирующих выплат
руководителям муниципальных образовательных
учреждений муниципального образования
Тверской области «Калининский район»**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 года № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» и постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 года № 455-па «О порядке и условиях и стимулирования труда в государственных учреждениях образования Тверской области».

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о порядке распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тверской области «Калининский район» (Приложение).
2. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования Л.Б. Владимирову.

Начальник управления образования
Калининского района


С.А. Дьякова

14/12

**Положение о порядке распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений
муниципального образования Тверской области «Калининский район»**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тверской области «Калининский район» разработано в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» и постановлением Администрации Тверской области от 2 декабря 2008 г. № 455-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях образования Тверской области».

1.2. Настоящее Положение определяет:

- единые принципы, правила, условия, порядок, виды и сроки установления и распределения выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Тверской области «Калининский район» (далее - руководители муниципальных образовательных учреждений), реализующих программы дошкольного, начального общего, среднего (полного) общего образования и дополнительного образования. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества результативности труда и направлено на стимулирование руководителя образовательного учреждения к более качественному, эффективному, результативному, творческому труду и инициативе при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. В утвержденном фонде заработной платы могут предусматриваться выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений до 10%.

1.4. Персональная поощрительная выплата руководителям образовательных учреждений устанавливается ежегодно, но не более 200% от должностного оклада.

1.5. Размер стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений определяется приказом управления образования на основании протокола созданной управлением образования комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, согласованного с Калининской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.6. Назначение и осуществление выплат стимулирующего характера может производиться ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям, за год.

1.7. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

1.8. Установление условий выплат не связано с результативностью труда, не допускается.

2. Источник выплат стимулирующего характера

2.1. Для руководителей учреждений основным источником выплат стимулирующего характера является утвержденный фонд заработной платы.

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

3.1. Распределение фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется комиссией управления образования по определению размера выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений.

3.2. Для определения размера выплат стимулирующего характера руководителя образовательных учреждений представляются на комиссию **самоанализ** результатов деятельности.

3.3. Комиссия принимает решение о размерах выплат стимулирующего характера персонально по каждому руководителю.

3.4. На заседаниях комиссии рассматривается и утверждается:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому руководителю – денежный вес одного балла
- оценки его профессиональной деятельности;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается стимулирующая выплата;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из основного показателя и суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей выплаты каждому руководителю.

3.5. Комиссия имеет право внести предложения по изменению размеров выплат стимулирующего характера руководителям в течение учебного года в следующих случаях:

- при проведении лично руководителем или возглавляемым им учреждением важных и срочных работ, которые направлены на повышение эффективности муниципальной системы образования;

- при выявлении существенных недостатков в деятельности руководителя или руководимого им образовательного учреждения, к которым относятся:

* нарушение закона «Об образовании», других нормативных документов, регламентирующих организацию деятельности образовательных учреждений;

* нарушение Устава образовательного учреждения;

* нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

* нарушение должностной инструкции руководителя;

* нарушение коллективного трудового договора;

* невыполнение или некачественное исполнение приказов, распоряжений начальника управления образования;

* обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

3.6. В случае несогласия руководителя образовательного учреждения с размером установленных ему выплат стимулирующего характера он имеет право подать соответствующее заявление в комиссию по трудовым спорам.

3.7. В случае административного или дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера снижаются до снятия взыскания.

3.8. Снятии и снижении размера стимулирующих надбавок издается приказ управления образования Калининского района, руководитель

образовательного учреждения должен быть ознакомлен с приказом под роспись.

3.9. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений оформляются в виде приказа по управлению образования Калининского района.

4. Виды стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие надбавки и поощрительные выплаты:

✓ 4.1.1. Надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.

✓ 4.1.2. Персональная поощрительная выплата.

4.1.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в частности, ежемесячная надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

4.1.4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

4.1.5. Единовременная поощрительная выплата.

4.1.6. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

✓ 4.2. Надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.

Данная надбавка устанавливается приказом управления образования руководителей учреждений ежегодно на начало учебного года, а также может устанавливаться в течение учебного года при присвоении учёной степени, почетного звания по соответствующему профилю, награждении почетным знаком по соответствующему профилю.

Надбавка руководителям муниципальных учреждений образования за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада за наличие почетного звания по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада награжденным почетным знаком по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у руководителя права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору руководителя.

При одновременном возникновении у руководителя права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору руководителя.

4.3. Персональная поощрительная выплата.

Решение об установлении руководителю учреждения образования персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается комиссией управления образования Калининского района:

- за участие учреждения в экспериментальной работе (до 50 %);
- за организацию работы учреждения как информационного, социокультурного, методического, ресурсного центров (базовые учреждения) (до 50 %);
- за участие учреждения в модернизации образования (дистанционное обучение, электронный журнал, электронный дневник, электронная библиотека, кабинет здоровья и т.д.) (до 50 %);
- за организацию работы по реализации в образовательном учреждении программ профильного обучения – 5 %;
- за организацию работы по реализации в образовательном учреждении программ профильного изучения предметов:
- по 1-2 профильным направлениям – 10%
- по 3 и более профильным направлениям – 15%;
- за организацию коррекционных групп в МДОУ (до 50 %);
- за охват детей малозагрязненными формами организации дошкольного образования (до 50 %);
- за организацию функционирования в образовательном учреждении групп предшкольной подготовки;
- за организательную динамику по наполняемости классов (до 50 %);
- за создание условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья (до 50 %);
- за функционирование образовательного учреждения в режиме школы полного дня;
- за системную деятельность по охвату учащихся горячим питанием – 10%;
- за организацию подвоза обучающихся к образовательному учреждению – 10%.

4.4. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

4.4.1. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ производится по решению комиссии управления образования, основанному на анализе результатов труда руководителей образовательных учреждений, информации, предоставленной специалистами управления образования, органом государственного-общественного управления образовательного учреждения на определенный срок в течение календарного года.

- 4.4.2. Надбавка производится за выполнение особо важных и ответственных работ по следующим основным показателям:
- объем работы, превышающий объемные показатели, предусмотренные для учреждений первой группы оплаты труда, на 500 и более баллов – 10% ;
 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственности к должностным обязанностям;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - выдвижение творческих идей в области управления;
 - подготовка объектов к учебному году;
 - устранение последствий аварий;

494

-подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов;

-эффективность организации платных дополнительных образовательных услуг;

-соблюдение муниципальными образовательными учреждениями финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

-отсутствие обоснованных жалоб по организации.

4.5. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

4.5.1. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается руководителям муниципальных образовательных учреждений с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений управления по податейству специалистов и методов управления образования после оценки деятельности учреждений комиссией управления образования (педагогического коллектива) в конкурсах, смотрах

-за участие и результаты учреждения (педагогического коллектива) в конкурсах, смотрах

- муниципального уровня (до 50 %);

- регионального уровня (до 60 %);

- федерального уровня (до 75 %);

- международного уровня (до 100 %)

- за организацию олимпиад муниципального уровня (до 50 %);

- за организацию работы жюри в олимпиадах муниципального уровня;

- за организацию работы предметных комиссий, ЦНУ при проведении ЕГЭ, ГИА (до 50 %);

- за участие в региональных рабочих группах (до 100 %);

- за участие в муниципальных рабочих группах (до 50 %);

- за организацию конференций, семинаров, совещаний, методических объединений, конкурсов на муниципальном уровне (до 50 %).

4.5.2. Не производится назначение выплат стимулирующего характера руководителям учреждений;

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности руководителя учреждения;

- имеющим дисциплинарные взыскания за отчетный период;

- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе процедур лицензирования, государственной аккредитации, итоговой аттестации учащихся.

4.5.3. Поощрительная выплата по итогам работы осуществляется в пределах утвержденного фонда заработной платы.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующих результативность руководителей учреждений образования и критерии их оценки, устанавливаются коллегией управления образования, с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплаты не ограничены.

4.6. Единовременная поощрительная выплата.

4.6.1. Выплата устанавливается руководителям учреждений к профессиональному празднику (День Учителя и День дошкольного работника) (до 100 % должностного оклада), юбилейным датам руководителя (50,55,60,65 лет) (до 100 % должностного оклада).

Выплаты к юбилейным датам руководителя производятся начальником управления образования на основании письменного ходатайства куратора учреждения.

Единоновременное премирование руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании приказа начальника управления образования, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.7. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.7.1. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей, основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;
- доступность качественного образования в образовательном учреждении;
- эффективность управленческой деятельности.

4.7.2. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах экономии фонда заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от приносящей доход деятельности.

4.7.3. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер выплаты не ограничен.

4.7.4. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

4.8. Оказание материальной помощи.

4.8.1. Материальная помощь руководителям учреждений может выплачиваться за счет средств стимулирующего фонда в следующих случаях:

- тяжелое финансовое положение;
- длительное (более одного месяца) заболевание;
- заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами;
- смерть руководителя или его близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- бракосочетание руководителя, рождение у него ребенка;
- уход руководителя на пенсию.

4.8.2. Оплата материальной помощи по оплате проезда на похороны близких родственников (родители, супруги, дети) производится по предоставлению

4.8.3. вновь принятые работники имеют право на оказание выпененанванной материальной помощи в размере, пропорционально билетам.

694
отработанному времени.
4.8.4. Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника, в случае смерти самого работника, основанием является заявление близкого родственника или члена его семьи.
4.8.5. Оплата материальной помощи производится на основании приказа начальника управления образования.

5. В рамках распределения стимулирования дополнительно учитывается:
Если по результатам расчётов размеров выплат стимулирующего характера руководителя учреждения остаётся нераспределённым остаток от фонда руководителя, то производится перераспределение средств в пользу работников (рабочих) данного учреждения.

6. Показатели качества работы руководителей муниципальных образовательных учреждений
6.1. Оценка деятельности руководителей, определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится согласно шкале установления доплат для руководителей общеобразовательных учреждений:

1 квартал:

- 70 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;
- 60 – 69 баллов - устанавливается доплата в размере 9%;
- 51 – 59 баллов - устанавливается доплата в размере 8%;
- 42 – 50 баллов - устанавливается доплата в размере 7 %;
- 33 – 41 балл - устанавливается доплата в размере 6%;
- 24 - 32 балла - устанавливается доплата в размере 5%;
- 16 - 23 балла - устанавливается доплата в размере 4 %;
- 10 - 15 баллов - устанавливается доплата в размере 3 %.

2 квартал:

- 80 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;
- 70 - 79 баллов - устанавливается доплата в размере 9%;
- 60 – 69 баллов - устанавливается доплата в размере 8%;
- 51 – 59 баллов - устанавливается доплата в размере 7%;
- 42 – 50 баллов - устанавливается доплата в размере 6 %;
- 33 – 41 балла - устанавливается доплата в размере 5%;
- 24 - 32 баллов - устанавливается доплата в размере 4%;
- 16 - 23 баллов - устанавливается доплата в размере 3 %;
- 10 - 15 баллов - устанавливается доплата в размере 2 %.

3 квартал:

- 80 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;
- 70 - 79 баллов - устанавливается доплата в размере 9%.

- 60 – 69 баллов - устанавливается доплата в размере 8%;
51 – 59 баллов - устанавливается доплата в размере 7%;
42 – 50 баллов - устанавливается доплата в размере 6 %;
33 – 41 балла - устанавливается доплата в размере 5%;
24 - 32 баллов - устанавливается доплата в размере 4%;
16 - 23 баллов - устанавливается доплата в размере 3 %;
10 - 15 баллов - устанавливается доплата в размере 2 %.
- 4 квартал:**
80 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;
70 и более баллов – устанавливается доплата в размере 9%;
60 и более баллов - устанавливается доплата в размере 8%;
51 и более баллов - устанавливается доплата в размере 7%;
42 и более баллов - устанавливается доплата в размере 6 %;
33 и более баллов - устанавливается доплата в размере 5%;
24 и более баллов - устанавливается доплата в размере 4%;
16 и более баллов - устанавливается доплата в размере 3 %;
10 и более баллов - устанавливается доплата в размере 2 %.

6.2. Оценка деятельности руководителей, определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится согласно шкале установления доплат для руководителей учреждений **дополнительного образования:**

- 90 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;
80 и более баллов - устанавливается доплата в размере 9%;
70 и более баллов – устанавливается доплата в размере 8%;
60 и более баллов – устанавливается доплата в размере 7%;
51 и более баллов – устанавливается доплата в размере 6 %;
42 и более баллов - устанавливается доплата в размере 5%;
33 и более баллов - устанавливается доплата в размере 4%;
24 и более баллов - устанавливается доплата в размере 3%;
16 и более баллов - устанавливается доплата в размере 2%;
10 и более баллов - устанавливается доплата в размере 1 %.

6.3. Оценка деятельности руководителей, определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится согласно шкале установления доплат для руководителей учреждений «Начальная школа – детский сад»:

70 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;
60 и более баллов - устанавливается доплата в размере 9%;
51 и более баллов - устанавливается доплата в размере 8%;
42 и более баллов - устанавливается доплата в размере 7 %;
33 и более баллов - устанавливается доплата в размере 6%;
24 и более баллов - устанавливается доплата в размере 5%;
16 и более баллов - устанавливается доплата в размере 4 %;
10 и более баллов - устанавливается доплата в размере 3 %.

6.4. Оценка деятельности руководителей, определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится согласно шкале установления доплат для руководителей дошкольных образовательных учреждений:

144 и более баллов – устанавливается доплата в размере 10%;
133 и более баллов - устанавливается доплата в размере 9%;
122 и более баллов – устанавливается доплата в размере 8%;
111 и более баллов - устанавливается доплата в размере 7%;
100 и более баллов -- устанавливается доплата в размере 6 %;
89 и более баллов - устанавливается доплата в размере 5%;
70 и более баллов - устанавливается доплата в размере 4%;
50 и более баллов - устанавливается доплата в размере 3%;
40 и более баллов - устанавливается доплата в размере 2%;
20 и более баллов - устанавливается доплата в размере 1 %;

Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности руководителя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

Приложение 1

Показатели эффективности качества работы руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное количество баллов в I квартале (79 и более баллов)	Максимальное количество баллов во 2 квартале (87 и более баллов)	Максимальное количество баллов в 3 квартале (90 и более баллов)	Максимальное количество баллов в 4 квартале (90 и более баллов)	Отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)
1.1	Успеваемость выпускников начального общего образования (математика)	отсутствие неуспевающих	1	1			2 квартал
1.2	Успеваемость выпускников начального общего образования (русский язык)	отсутствие неуспевающих	1	1			2 квартал
1.3	Доля выпускников ступени основного образования, получивших аттестаты особого образца	падение выпускников	1	1			2 квартал
1.4	Успеваемость выпускников основного общего образования (9кл.) по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык)	-отсутствие неуспевающих- 1 балл; -показатель выше районного -- 1балл	2	2			2 квартал
1.5	Успеваемость выпускников основного общего образования (9кл.) по результатам независимой итоговой аттестации	-отсутствие неуспевающих- 1 балл; показатель выше районного -- 1балл	2	2			2 квартал

1.6	(математика) Успеваемость выпускников среднего образования по результатам ЕГЭ (русский язык)	выпускников (полного) по	-отсутствие неуспевающих- 1 балл; показатель выше районного - 1 балл	2			2 квартал
1.7	Успеваемость выпускников среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (математика)	выпускников	-отсутствие неуспевающих- 1 балл; показатель выше районного - 1 балл	2			2 квартал
1.8	Доля выпускников среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	студени	-процент от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ и получивших 80 и более баллов	1			2 квартал
1.9	Выпускники среднего (полного) общего образования, награжденные медалями «За особые успехи в учении»	среднего	-наличие 1 балл за каждого медалиста	по факту			2 квартал
1.10	Успеваемость обучающихся переводных классов (5-8,10 классы)	обучающихся	-отсутствие неуспевающих-1 балл; -наличие «отличников»- 1 балл	по факту			2 квартал
1.11	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций	ставших	-на муниципальном уровне-0,25 за каждого; -на уровне области-0,5 за каждого; -на зональном, всероссийском -1 балл за каждого	по факту	по факту	по факту	Ежеквартально
1.12	Обучающиеся - стипендиаты Главы	Главы	-наличие 1 балл за каждого	по факту		по факту	3 квартал
1.13	Наличие достижений в конкурсных отборах (ПНПО, грантах и др.)	конкурсных	- по 10 баллов за каждое достижение федерального уровня; - по 5 баллов за каждое	по факту	по факту	по факту	Ежеквартально

1.14	Элективные курсы	достижение на региональном уровне.	на				3 квартал
1.15	Создание для учащихся старшей ступени возможности выбора профиля обучения (или индивидуального учебного плана)	-наличие 2-х и более направлений -наличие 2-х и более направлений (индивидуального плана)	на	1	1		3 квартал
1.16	Наличие локальной сети, электронной почты, сайта, обновляемого не реже 1 раза в месяц, и поддержание их в рабочем состоянии	при наличии	на	2	2		Ежеквартально
1.17	Реализация инновационной образовательной деятельности: презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях и др.	при наличии	на	До 15	До 15	До 15	Ежеквартально
2. Эффективность управленческой деятельности							
2.1	Обеспечение государственного характера управления в учреждении	до 10 баллов Эффективность функционирования органа государственного управления: - создана и функционирует одна из форм государственного общественного управления образовательным учреждением (она зарегистрирована, имеет счет, разработано и утверждено положение);	на	10	10		1 и 4 кварталы

584

						<p>- руководитель образовательного учреждения систематически предоставляет публичный отчет;</p> <p>- наличие органов ученического самоуправления;</p> <p>- наличие и периодическое издание школьной газеты;</p>			
2.2	Привлечение средств для развития ОУ	внебюджетных	4	4	4 балла – при позитивной динамике	4 балла – при позитивной динамике			Ежеквартально 3 квартал
2.3	Подготовка учреждения к новому учебному году	образовательного	3		- текущий, косметический ремонт; <p>- ремонт системы отопления;</p> <p>- ремонт кровли;</p> <p>- ревизия котельной с заменой оборудования;</p> <p>- привлечение дополнительных средств;</p> <p>- сохранение школы без косметического ремонта;</p> <p>- ремонт водопровода, замена сантехники</p>	- текущий, косметический ремонт; <p>- ремонт системы отопления;</p> <p>- ремонт кровли;</p> <p>- ревизия котельной с заменой оборудования;</p> <p>- привлечение дополнительных средств;</p> <p>- сохранение школы без косметического ремонта;</p> <p>- ремонт водопровода, замена сантехники</p>			
2.4	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	участников	5	5	5 баллов – при обеспечении; <p>Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-</p>	5 баллов – при обеспечении; <p>Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-</p>			Ежеквартально

	<p>гигиенического режима: -функционалирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки»; -соблюдение в образовательном учреждении пропускного режима для обучающихся и поселителей; -отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период.</p>	2	2	2	2	Ежекварталь- но
<p>2.5 Соответствие санитарно- гигиеническим требованиям к условиям обучения в образовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.</p>	<p>2 балла - при соответствии; снятие «штрафных» баллов - имеются предписания контрольно-надзорных служб. 0 баллов - при несоответствии.</p>	2	2	До 3	3 и 1 кварталы	
<p>2.6 Организация горячего питания в школьной столовой</p>	<p>От общего количества обучающихся: 3 балла - 96 - 100%; 2 балла - 90 - 95%; 1 балл - 75 - 89%</p>	До 3	До 3	До 5	4 квартал	
<p>2.7 Создание условий для сохранения, восстановления и укрепления здоровья обучающихся</p>	<p>-наличие целевой программы здоровьесбережения или раздела в программе развития образовательного</p>					

	<p>учреждения; -наличие лицензированного медицинского кабинета, специалистов, системы профилактики заболеваний; -уменьшение доли обучающихся, имеющих заболевания, связанные со школьными факторами риска; -положительная динамика охвата учащихся, занимающихся в спортивных секциях на базе образовательного учреждения; -организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время;</p>					
<p>2.8 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства школы</p>	<p>10 баллов – при отсутствии При наличии снятие «штрафных» баллов (1 за каждое обращение)</p>	10	10	10	10	Ежеквартально
<p>2.9 Степень вовлеченности родителей обучающихся в образовательный процесс школы</p>	<p>Обновление коллектива МОУ «СОШ № 3» Калужской области МОУ «СОШ № 1» с.Светлово</p>	Отч	Отч	Отч	Отч	Ежеквартально

826

Общественность Взаимодействие с другими организациями	2.6.	По факту	По факту	По факту	По факту	Ежеквартально
2.10 Отсутствие в штатном расписании должности завхоза	Расширение должностных обязанностей				1	4 квартал
2.11 Организация подвоза учащихся в образовательные учреждения -отсутствие предписаний со стороны инспектирующих организаций -отсутствие жалоб со стороны родителей - исправное состояние школьного автобуса и своевременное происхождение техосмотров	1 балл 1 балл 1 балл	До 3	До 3	До 3	До 3	Ежеквартально
2.12 Отсутствие обеснованных обращений педагогов в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в ОУ	Отсутствие обращений	1	1	1	1	Ежеквартально
2.13 Работа с широким кругом социальных партнеров ОУ (с ВУЗами, СУЗами, ПТУ, с базовыми хозяйствами и др.)	Наличие социальных партнеров	1	1	1	1	Ежеквартально
2.14 Формы организации отдыха, оздоровления детей и подростков - одно направление - 2-3 направления - четыре и более направления	1 2 3			До 3	До 3	3 и 4 квартал
2.15 Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение	Неиспользование оборудования	-10	-10	-10	-10	Ежеквартально

2.16	Наличие остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года	Наличие остатков средств	-10	-10	-10	4 квартал
2.17	Организация пункта проведения ЕГЭ на базе школы	Сложность и важность выполнения мероприятия	5			2 квартал
2.18	Наличие паспортизированного школьного музея	Расширение сферы деятельности			2	4 квартал
3.1	Участие в мероприятиях областного уровня	До факта	До факта	До факта	До факта	Ежеквартально
3. Признание высоких профессиональных достижений руководителей						
3.1	Результативное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях (выступления, выставки и др.)	Очные: 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень. Заочные: 1 балл – всероссийский уровень При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.	До 4	До 4	До 4	Ежеквартально
3.2	Наличие собственных публикаций	3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень. При значительном количестве устанавливаются дополнительные баллы.	До 3	До 3	До 3	Ежеквартально

3.3	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	<p>5 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>4 балла – региональный уровень;</p> <p>3 балла - муниципальный уровень.</p> <p>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.</p> <p>При участии за промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы.</p> <p>5 баллов – всероссийский уровень;</p> <p>4 балла – региональный уровень;</p> <p>3 балла - муниципальный уровень.</p>	До 5	До 5	До 5	До 5	Ежеквартально
3.4	Применение инновационных технологий в управленческой деятельности	<p>Внедрение программно-целевого подхода в практику управления образовательным учреждением;</p> <p>наличие и реализация 3-х</p>	3	3	3	3	Ежеквартально

4.5	<p>Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся</p>	<p>Эффективность воспитательной работы, работы Совета по профилактике правонарушений: - отсутствие негативных проявлений (учет в КДН, ПДН); - наличие отрицательной динамики негативных проявлений среди обучающихся; - реализация целевой программы или системы мероприятий по работе с неблагополучными семьями.</p>	2		2		<p>на январь (1 кв.) и сентябрь (3 кв.)</p>
4.6	<p>Деятельность детских объединений или организаций в МОУ (с регламентом деятельности, утвержденным локальным актом)</p>	<p>наличие действующей организации, объединения</p>			1		<p>на сентябрь т.г. (3квартал)</p>
4.7	<p>Организация деятельности школьных средств массовой информации</p>	<p>-наличие школьной газеты, выходящей не реже 1 раза в месяц- 1 балл; -наличие школьной радио(теле-кино-)студии- 2 балла</p>			До 3		<p>1 раз в уч.год (3 квартал)</p>
4.8	<p>Участие в Георгиевском походе, Георгиевском стане (участие обучающихся ОУ и ОУ как принимающего участников)</p>	<p>-наличие участников мероприятия- 1 балл за каждое; -прием участников по пути следования -2 балла</p>			До 3		2 квартал

4.9	Работа с центром занятости в летний период	наличие обучающихся, трудоустроенных обучающихся в летний период через центр занятости		1		3 квартал
4.9.1	Организация летнего и осеннего оздоровительных лагерей с дневным пребыванием при школе	в 1 смену-1 балл, в 2 смены-2 балла, в 3 смены-3 балла (лето и осень отдельно)		До 3 (за лето)	До 3 (за осень)	2 раза в уч.год (3 и 4 кварталы)
4.9.2	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона	3 балла – при отсутствии При наличии снятие «штрафных» баллов			3	4 квартал
4.9.3	Проведение мероприятий, направленных на восстановление и развитие традиционной культуры, формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	За каждое мероприятие – 1 балл	По факту	По факту	По факту	Ежеквартально

Показатели эффективности качества работы руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов 107 и более
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 2 балла, 5 и более уч-ся – 3 балла; КМС: наличие – 4 балла, 3 и более уч-ся – 5 баллов; МС: наличие – 6 баллов, 2 и более – 7 баллов	До 16
1.2	Реализация авторских образовательных программ педагогическими коллективами: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	До 2
1.3	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 4 балла; наличие на уровне области – 3 балла; 3 и более на уровне области – 4 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 7 баллов	До 16
1.4	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	До 2
1.5	Охват учащихся дополнительным образованием (от общего количества школьников Калининского района): - не менее 30% - 1 балл; - более 30% - 2 балла	До 2
1.6	Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	До 3
1.7.	Многообразие системы дополнительного образования: - до 10 направлений – 1 балл; - более 10 направлений – 2 балл	До 2
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровне – 3 балла	До 6

2.2	Наличие публикаций руководителей по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	До 6
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	1
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	1
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	1
3.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	До 3
3.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
3.4	Общественная оценка деятельности: за каждое Благодарственное письмо и положительную публикацию в СМИ по 1 баллу	По факту
3.5	Организация и проведение массовых мероприятий (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 20 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 30 баллов)	До 30
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	1
4.2	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков: наличие летней оздоровительной площадки и участие в летних творческих проектах	2
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла, участие на областном уровне – 3 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 4 балла	До 10
5.2	Наличие остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года	-1
5.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1

Показатели эффективности качества работы руководителей муниципальных образовательных учреждений «Начальная школа - детский сад»

№ п/п	Показатель	Максимальное кол-во баллов - 72
1.	Качество и доступность общего и дошкольного образования в учреждении	
1.1.	Посещаемость детей в дошкольном учреждении за отчетный период	До 3
	80-100%	2
	50-80%	1
	ниже 50%	0
1.2:	Пропущено по болезни одним ребенком в детском саду за отчетный период	До 3
	выше в сравнении с усредненным показателем по детским садам района	
	равно усредненному показателю по детским садам района	
	ниже в сравнении с усредненным показателем по детским садам района	
1.3.	Значение среднего балла у выпускников начальной ступени за отчетный период:	До 3
	выше в сравнении с усредненным показателем по общеобразовательным школам района	2
	равно усредненному показателю по общеобразовательным школам района	1
	ниже в сравнении с усредненным показателем по общеобразовательным школам района	0
1.5.	Участие в муниципальных, региональных, федеральных олимпиадах	До 6
	-муниципальных	1
	-региональных	2
	-федеральных	3
2.	Формирование системы воспитательной работы	
2.1.	Охват дополнительным образованием детей:	До 3
	свыше 50%	2
	50%	1
	ниже 50%	0

2.3.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей.	До 6
	Проведение мероприятий, направленных на оздоровление детей дошкольного возраста	3
	организация пришкольного лагеря (за каждую смену 1 балл)	2
	проведение массовых мероприятий в каникулярное время	1
3.	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе	
3.1.	Участие ОУ в реализации муниципальных и республиканских проектов и программ	3
3.2	Частота обновления информации на школьном сайте:	До 6
	ежеквартальная	1
	ежемесячная	2
	еженедельная	3
3.3	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством и доступностью услуги, от общего числа опрошенных	
	80 – 90%	1
	выше 90%	2
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Участие в конкурсах профессионального мастерства на районном уровне	1
	- областном уровне и выше	4
4.2	Подготовка и проведение на базе ОУ РМО, конференций, семинаров по плану УО	3
	Участие педагогов ОУ в подготовке и проведении РМО, конференций и семинаров на базе другого ОУ	3
	Представление опыта работы ОУ на областных семинарах, конференциях	6
	Представление опыта работы ОУ в печатных изданиях, журналах на Российском уровне	9
	Освещение работы ОУ в СМИ района	6
4.3	Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов.	4

Показатели эффективности качества работы руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений

№	Показатель	Максимальное количество баллов - 146
1.	Кадровый потенциал	
1.1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства на районном уровне - районном уровне - областном уровне и выше	1 4
1.2.	Подготовка и проведение на базе детского сада РМО, конференций, семинаров по плану УО Участие педагогов ДОУ в подготовке и проведении РМО, конференций и семинаров на базе другого ДОУ Выполнение ДОУ базовых функций по какому-либо направлению деятельности через работу РМО Представление опыта работы ДОУ и педагогов ДОУ на КПК Представление опыта работы ДОУ на областных семинарах, конференциях Представление опыта работы ДОУ в печатных изданиях, журналах на Российском уровне Освещение работы ДОУ в СМИ района	3 1 1 3 6 9 3
1.3.	Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов (за каждого по 4 балла)	По факту
2.	Качество образовательного процесса	
2.1.	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	5
2.2.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	5
2.3.	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений.	3
3.	Эффективность предоставления услуг дошкольного образования	
3.1.	Реализация в учреждении вариативных программ разных направленностей (в соответствии с лицензией)	5 баллов за каждую программу (но не больше 20)
3.2.	Доля детей, охваченных дополнительным образованием, организованным на базе ДОУ 40-49% от числа воспитанников в возрасте с 4 до 7 лет 50% и более	3 5
3.3.	Участие воспитанников ДОУ в	Участие более 5 воспитанников - 15 1 место -- 4

	конкурсах		2 место – 3 3 – место – 2
3.4.	Коррекционная работа в ДОУ		Доля детей, охваченных коррекционной помощью 10% от числа воспитанников в возрасте с 3 до 7 лет – 2 20% - 3 30% и более – 4
3.5.	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством и доступностью услуги, от общего числа опрошенных 80 – 90% свыше 90%		2 4 5
3.6.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, дни здоровья и т.п.)		
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.		5
4.2.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие попечительских советов и пр.)		3
4.3.	Выполнение натуральных норм питания по основным продуктам за отчетный период 80-90% % свыше 90%		2 4 1
4.4.	Отсутствие травм за отчетный период		15
4.5.	Снижение заболеваемости детей по отношению к предыдущему периоду		
5.	Социальный критерий		
5.1.	Организация различных форм работы с родителями		4
5.2.	Сотрудничество с различными социокультурными учреждениями и учреждениями здравоохранения		5
5.3.	Работа образовательного учреждения в поселении		5