

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГУРЬЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «23» января 2018г.

№ 142

г. Гурьевск

Об утверждении Положения
об условиях оплаты труда руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров
муниципальных образовательных учреждений
и МБУ «Гурьевский центр «Доверие»

В соответствии со ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 г., утвержденным решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017г., протокол №11, Уставом Гурьевского городского округа, планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» Гурьевского городского округа, утвержденным постановлением администрации Гурьевского городского округа от 23.05.2017 № 2210, администрация Гурьевского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и МБУ «Гурьевский центр «Доверие» согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Постановления администрации Гурьевского городского округа от 29.10.2007 № 4497 «О введении новой системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Гурьевского городского округа», от 17.10.2008 г. №6242 «Об утверждении объёмных показателей для установления групп, разрядов и должностных окладов по оплате труда руководителям образовательных учреждений Гурьевского городского округа» (с учётом изменений и дополнений от 13.09.2012 г. № 4799) и от 13.03.2014 № 679 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников МДОУ» считать утратившими силу.

3. Управлению делами (Гуд О.А.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации, разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Гурьевского городского округа.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа Казмерчук Л.Г.
5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 г.

Глава администрации городского округа

С.С. Подольский

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и МБУ «Гурьевский центр «Доверие» а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение и содержание детей, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского городского округа, усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение и содержание детей (далее - руководитель учреждения), работодателем для которых является Управление образования администрации Гурьевского городского округа (далее - Управление), заместителей руководителей и главных бухгалтеров и предусматривает единые принципы оплаты труда с учетом государственных гарантий по оплате труда работников, а также определяет порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений, устанавливается кратным 3,0.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждений, устанавливается кратным 2,5.

2. Порядок установления должностных окладов

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{БОр} \times \text{Км},$$

где:

Дор - должностной оклад руководителя,

Бор - базовый оклад для руководителя, равный -10000 рублей (увеличивается с учетом инфляции, согласно нормативным документам),

Км - коэффициент масштаба управления,

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений (таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
1.	Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	
	I группа	3,50
	II группа	3,2
	III группа	2,9
	IV группа	2,7
V группа	2,5	
2.	Группы по оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений	

	I группа	3,3
	II группа	3,1
	III группа	3,0
	IV группа	2,8
	V группа	2,5
3.	Группы по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования	
	I группа	3,0
	II группа	2,8
	III группа	2,5
	IV группа	2,2

Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Управлением ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений.

Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение и содержание детей, установлены настоящим Положением (приложения N 1-3).

2.2. Группа по оплате труда руководителей учреждений для вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 1 год.

Группа по оплате труда руководителей реорганизованных учреждений устанавливается с момента завершения реорганизации исходя из плановых (проектных) объемных показателей не более чем на 1 год.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, определенная до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

2.3. Учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов, установленных для каждого объемного показателя, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

N п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителя учреждения (в зависимости от количества
-------	----------------	---

		баллов)				
		I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	1250 и более баллов	от 650 до 1249 баллов	от 500 до 649 баллов	от 250 до 499 баллов	от 100 до 249 баллов
2.	Дошкольные образовательные учреждения	600 и более баллов	от 450 до 599 баллов	от 300 до 449 баллов	от 150 до 299 баллов	до 149 баллов
3.	Учреждения дополнительного образования	1150 и более баллов	от 750 до 1149 баллов	от 350 до 749 баллов	от 200 до 349 баллов	-

2.4. Руководители учреждений ежегодно до 20 декабря представляют в Управление документы, подтверждающие достижение соответствующих объемных показателей деятельности и отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей учреждений.

Руководители учреждений несут ответственность за несвоевременное представление документов и недостоверность указанных в них сведений.

Управление в срок до 31 декабря текущего года проводит проверку представленных руководителями учреждений документов, издает приказ об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.4. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

4.2. Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных в приложениях N 4-6 к настоящему Положению.

4.2.1. Руководитель учреждения направляет в Управление доклад о достижении целевых показателей эффективности работы руководителя за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 12-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.2. Оценку достижения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности руководителей (далее - комиссия), созданная Управлением. Количество членов комиссии должно быть не менее трех. В состав комиссии включаются муниципальные служащие Управления, в должностные обязанности которых входит осуществление контроля за деятельностью муниципальных учреждений и реализацией муниципальных и ведомственных целевых программ.

4.2.3. Решения комиссии оформляются протоколами заседаний комиссии, которые подписываются всеми присутствующими на заседании членами комиссии в срок не более 2 рабочих дней после даты заседания.

Комиссия осуществляет оценку достижения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в срок до 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.4. Оценка достижения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложениями N 4-6 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения приказом Начальника Управления. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

4.2.5. Надбавка за эффективность работы выплачивается руководителю учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом Начальника Управления, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы.

4.2.6. Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, порядок оценки достижения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы руководителя, а также должностных обязанностей (направлений деятельности) указанных работников.

4.2.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за эффективность работы.

4.3. Руководителю учреждения приказом Начальника Управления устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

4.3.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

4.3.2. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

4.3.4. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы, администрации Гурьевского городского округа, приказов, распоряжений и поручений Управления, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

- несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 1.5 настоящего Положения.

4.4. Руководителям муниципальных учреждений приказом Начальника Управления устанавливается надбавка за стаж работы в должности

руководителя учреждения в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет - 500 рублей в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет - 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 16 лет и более - 1500 рублей в месяц.

В стаж работы в должности руководителя засчитывается работа в должности руководителя учреждения в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних

Надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

4.5. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук - 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук - 1000 рублей в месяц;

- за наличие государственной награды, почетного звания "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации" - 2000 рублей в месяц;

- за наличие нагрудных знаков "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации - 1000 рублей в месяц.

4.5.1. При наличии нескольких почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.5.2. При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам единовременно по итогам выполнения такой работы.

4.6.1. Руководителям учреждений приказом Начальника Управления устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ

в размере до 100% от должностного оклада.

4.6.2. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений приказом руководителя учреждения устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

4.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);

- с профессиональными, государственными праздниками (Днём учителя, Днём защитника Отечества, Международным женским днём), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.

4.7.1. Поощрительные премии выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа Начальника Управления, его заместителям и главному бухгалтеру - на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

5. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

5.1. Материальная помощь предоставляется руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

5.2. Материальная помощь выплачивается руководителю учреждения на основании приказа Начальника Управления по заявлению руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

5.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

**Объемные показатели деятельности
общеобразовательных учреждений**

N п/ п	Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в общеобразовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию;	0,5
		- высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие в общеобразовательном учреждении дошкольного уровня образования	из расчета за каждого ребенка, обучающегося по программе дошкольного образования	0,3
4.	Наличие в общеобразовательном учреждении обучающихся детей-инвалидов	из расчета за каждого ребенка-инвалида	1,5
5.	Наличие и использование в образовательном процессе учреждения объектов спортивной инфраструктуры:		
	- школьной игровой спортивной площадки	За один объект	10

	- бассейна	За один объект	15
	- универсальной спортивной площадки с искусственным покрытием	За один объект	15
	- школьного стадиона	За один объект	20
	- многофункционального стадиона	За один объект	30
6.	Наличие и использование в образовательном процессе учреждения стационарных многофункциональных лабораторий	за каждую лабораторию	20
7.	Наличие автотранспортных средств, осуществляющих подвоз обучающихся в общеобразовательное учреждение	за каждую единицу,	3
8.	Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении, пользующихся услугами МУП «Школьное АТП»	За каждого обучающегося	0, 1
9.	Наличие нескольких зданий, используемых учреждением (двух и более)	за каждое второе и следующее здание	30
10	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений (хозяйственных построек, гаражей), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект, находящийся в эксплуатации	10
11	Наличие в учреждении стоматологического кабинета	за каждый кабинет	15
12	Наличие и использование в образовательном процессе учреждения компьютерных классов:		
	- стационарных компьютерных классов	за каждый компьютерный класс	10
	- мобильных тележек	за каждую мобильную тележку с компьютерным	5

		оборудованием	
13	Количество секций, кружков, студий, оркестров, хоров, творческих коллективов, ансамблей, театров (далее - объединения), в которых реализуются программы дополнительного образования за счет средств субвенции областного бюджета и которые функционируют на базе данного общеобразовательного учреждения (без учета внеурочных занятий по выбору)	за каждое объединение	10
14	Организация учебно-воспитательного процесса в режиме школы полного дня	100% охват учащихся	10
15	Содержание и благоустройство пришкольной территории: - содержание и уход; - благоустройство	без предписаний и замечаний наличие МАФ и особенностей дизайна	5 5
16	Реализация образовательных программ посредством сетевых форм	за каждого обучающегося, осваивающего образовательную программу посредством сетевой формы	0,1

**Объемные показатели деятельности
дошкольных образовательных учреждений**

N п/п	Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в дошкольном образовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	0,5 1
3.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении обучающихся детей-инвалидов	за каждого ребенка-инвалида	1,5
4.	Создание условий для разновозрастных групп	- за наличие до 4 групп;	10
		- 4 группы и более	20
5.	Наличие нескольких зданий, используемых дошкольным образовательным учреждением (двух и более)	за каждое второе и следующее здание	30
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, лингафонных кабинетов	за каждый класс, кабинет	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном	за каждый объект	20

	процессе бассейна, теннисного корта		
8.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольном образовательном учреждении обособленных помещений для разных видов активности (театральной студии, изостудии, игротеки), музыкального, спортивного залов, зимнего сада	за каждое оборудованное обособленное помещение	10
9.	Наличие собственной котельной, веранд, очистных и других сооружений (хозяйственных построек, гаражей), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект, находящийся в эксплуатации	10
10.	Наличие групп полного дня для детей с ограниченными возможностями здоровья	за каждую группу	10
11.	Количество детей, получающих коррекционную помощь в логопедическом пункте и посещающих группу общеобразовательной направленности	за каждого ребенка, получающего коррекционную помощь	0,3

**Объемные показатели деятельности учреждений
дополнительного образования, центра «Доверие»**

N п/п	Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного на базе учреждения и базе других учреждений	за каждого обучающегося	0,25
2.	Количество обучающихся детей-инвалидов и детей с ОВЗ	за каждого обучающегося ребенка-инвалида	1,5
3.	Количество работников в учреждении дополнительного образования	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	0,5 1
4.	Наличие и использование в образовательном процессе учреждения объектов:		
	- бассейна	за каждый объект	15
	- спортивного зала	за каждый объект	15
	- игровой спортивной площадки	за каждый объект	10
	- актового зала	за каждый объект	15
	- специализированных спортивных объектов (скалодрома и других)	за каждый объект	15
	- оборудованного выставочного зала, музея	за каждый объект	10

5.	Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу, находящуюся в эксплуатации	5
6.	Наличие нескольких зданий, используемых учреждением (двух и более)	за каждое второе и следующее здание	10
7.	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений (хозяйственных построек, гаражей), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект, находящийся в эксплуатации	10

**Целевые показатели эффективности деятельности
руководителей общеобразовательных учреждений**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение качественных показателей: - за каждого обучающегося «хорошо» и «отлично» по последней аттестации; - за каждого неуспевающего по последней аттестации	0,01 -0,1
		Выполнение количественных показателей, наличие пропусков учащихся без уважительной причины: $K_p =$ <u>Общее количество пропусков за полугодие</u> $\times 100\%$ (35 \times 16(18- II полугодие) \times кол-во обуч. на 01.09 (01.01))	$K_p^x(-10)$
1.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	1,5
1.3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирурующих органов	1,5
1.4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Статус площадки:	
		- муниципальная опорная;	0,5
		- региональная инновационная;	1
- федеральная экспериментальная.	1,5		

		<p>Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - областной уровень; - федеральный (международный) уровень 	<p>0,5</p> <p>1</p>
1.5.	Создание условий и организация работы с одаренными детьми	<p>Наличие очных призеров и победителей олимпиад (0,1 балл за каждого ученика):</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) 	
		<p>Наличие очных победителей конкурсов, соревнований</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - областной уровень; - всероссийский (международный) 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
1.6.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	<p>Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние).</p> <p>Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состав коллегиальных органов управления учреждения, график проведения заседаний, контактная информация (ссылка на сайт, страницу в сети Интернет, телефон секретаря); - сроки и повестка дня заседаний коллегиальных органов управления, информация о решениях, принятых по итогам проведения заседаний; - организация внеучебной деятельности обучающихся (экскурсий, походов и т.д.) и отчеты по итогам проведения таких мероприятий; - сведения о возможности, порядке и условиях внесения физическими и (или) юридическими лицами добровольных 	<p>При наличии</p> <p>1</p> <p>При отсутствии и</p> <p>-1</p>

		пожертвований и целевых взносов, механизмах принятия решений о необходимости привлечения указанных средств на нужды образовательной организации, об осуществлении контроля за их расходованием	
1.7.	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 2,5 5,0
1.8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете: - ПДН - КДН	5 5
1.9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде к общей численности учащихся: - от 50% до 69%; - 70% и более	2,5 5
2. Кадровая деятельность			
2.1.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	2,5
2.2.	Создание условий, способствующих	Увеличение доли педагогических работников (без учета внешних	

	повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	совместителей), прошедших повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку: - положительная динамика. Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - положительная динамика	1 1,5
2.3.	Создание условий, способствующих повышению качества инклюзивного образования	Организация кадрового сопровождения детей с ОВЗ и инвалидов	3
2.4.	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	1
2.5.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текущая текучесть кадров более 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения) за каждого работника	- 0,5
2.6.	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	1
3. Финансово-экономическая деятельность			
3.1.	Соотношение средней заработной платы педагогических работников	Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в	2

	учреждения и средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в Гурьевском городском округе	Гурьевском городском округе	
Максимальное количество:			50

**Целевые показатели эффективности деятельности
руководителей дошкольных образовательных учреждений**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение количественных показателей (100%)	2,5
		Выполнение качественных показателей (100%)	5
1.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	1,5
1.3.	Развитие вариативных форм дошкольного образования	Организация семейных дошкольных групп	1
		Организация обучения и воспитания детей-инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида:	
		- до 5 человек;	1
		- более 5 человек	2,5
	Организация групп кратковременного пребывания детей:		
	- за наполняемость от 5 до 10 человек;	0,5	
	- за наполняемость более 10 человек	1	
1.4.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	1,5
1.5.	Управленческая	Статус площадки:	

	инициатива по развитию учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная <p>Участие учреждения в проектной, экспериментальной, учебно-исследовательской деятельности, социальных проектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - областной уровень; - федеральный (международный) уровень 	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p>
1.6.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	<p>Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние).</p> <p>Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством:</p> <ul style="list-style-type: none"> - состав коллегиальных органов управления учреждения, график проведения заседаний, контактная информация (ссылка на сайт, страницу в сети Интернет, телефон секретаря); - сроки и повестка дня заседаний коллегиальных органов управления, информация о решениях, принятых по итогам проведения заседаний; - организация внеучебной деятельности обучающихся (экскурсий, походов и т.д.) и отчеты по итогам проведения таких мероприятий; - сведения о возможности, порядке и условиях внесения физическими и (или) юридическими лицами добровольных пожертвований и целевых взносов, механизмах принятия решений о необходимости привлечения указанных средств на нужды образовательной организации, осуществлении контроля за их 	1

		расходованием	
1.7.	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 1,5 2,5
1.8.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Раннее выявление, сопровождение детей из социально неблагополучных семей.	5
1.9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	Соотношение количества воспитанников, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности воспитанников: - от 50% до 69%; - 70% и более	2,5 5
2. Кадровая деятельность			
2.1.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	2,5
2.2.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Увеличение доли педагогических работников (без учета внешних совместителей), прошедших повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку: - положительная динамика. Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную	1

		категорию: - положительная динамика	1,5
2.3.	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	1
2.4.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения)	0,5
2.5.	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	0,5
3. Финансово-экономическая деятельность			
3.1.	Соотношение средней заработной платы педагогических работников учреждения и средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в Гурьевском городском округе	Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в Гурьевском городском округе	2
Максимальное количество:			50

Целевые показатели эффективности деятельности руководителей учреждений дополнительного образования, центра «Доверие»

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение количественных показателей (100%)	2,5
		Выполнение качественных показателей (100%)	5
1.2.	Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	1,5
1.3.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	1,5
1.4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Статус площадки:	
		- муниципальная опорная;	0,5
		- региональная инновационная;	1
		- федеральная экспериментальная	1,5
	Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах:		
	- областной уровень;	0,5	
	- федеральный (международный) уровень	1	
1.5.	Организация работы с одаренными детьми	Наличие очных призеров и победителей фестивалей, соревнований, олимпиад:	

		- муниципальный уровень;	1
		- областной уровень;	1,5
		- всероссийский (международный)	2,5
1.6.	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние). Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством: - состав коллегиальных органов управления учреждения, график проведения заседаний, контактная информация (ссылка на сайт, страницу в сети Интернет, телефон секретаря); - сроки и повестка дня заседаний коллегиальных органов управления, информация о решениях, принятых по итогам проведения заседаний; - организация внеучебной деятельности обучающихся (экскурсий, походов и т.д.) и отчеты по итогам проведения таких мероприятий; - сведения о возможности, порядке и условиях внесения физическими и (или) юридическими лицами добровольных пожертвований и целевых взносов, механизмах принятия решений о необходимости привлечения указанных средств на нужды образовательной организации, об осуществлении контроля за их расходованием	1
1.7.	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - уровень учреждения;	0,5
		- муниципальный уровень;	1
		- областной уровень;	1,5

		- всероссийский (международный) уровень	2,5
1.8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Доля детей из социально неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное образование на базе образовательного учреждения (70% и более). Результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей	4,5
1.9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: - от 50% до 69%; - 70% и более	2,5 5
2. Кадровая деятельность			
2.1.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	2,5
2.2.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Увеличение доли педагогических работников (без учета внешних совместителей), прошедших повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку: - положительная динамика Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - положительная динамика	1 1,5
2.3.	Удовлетворенность	Отсутствие обоснованных жалоб	1

	работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	
2.4.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения)	0,5
2.5.	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	0,5
3. Финансово-экономическая деятельность			
3.1.	Соотношение средней заработной платы педагогических работников учреждения и средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в Гурьевском городском округе	Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в Гурьевском городском округе	2
Максимальное количество:			50