

АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЗОВСКОГО РАЙОНА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

14 апреля 2014 года

№ 213

п. Тазовский

О комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь постановлениями Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 20 марта 2008 года № 113-А «О фонде надбавок и доплат работников государственных образовательных организаций», от 04 февраля 2009 года № 56-А «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение», в целях обеспечения объективной оценки труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района.

2. Директору Муниципального казенного учреждения «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию муниципальной системы образования» (В.К. Еронов):

2.1. Обеспечить контроль за распределением фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района;

2.2. Обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Департамента образования Администрации Тазовского района.

4. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2014 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Департамента образования
Администрации Тазовского района



В.А. Куцуров

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей
муниципальных образовательных организаций, подведомственных
Департаменту образования Администрации Тазовского района

I. Общие положения

1.1. Настоящим Положением о комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района (далее – Положение) определяется порядок деятельности комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района (далее – Комиссия).

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями, распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом (Основным законом) Ямало-Ненецкого автономного округа, законами Ямало-Ненецкого автономного округа, постановлениями и распоряжениями Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа, Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, приказами департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Уставом муниципального образования Тазовский район, решениями Районной Думы муниципального образования Тазовский район, постановлениями и распоряжениями Администрации Тазовского района, приказами Департамента образования Администрации Тазовский район и настоящим Положением.

1.3. Комиссия является коллегиальным совещательным органом по вопросам распределения средств фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района (далее – руководители организаций).

1.4. Состав Комиссии утверждается приказом Департамента образования Администрации Тазовский район. В состав Комиссии могут входить представители Департамента образования Администрации Тазовского района (далее – Департамента образования) и Муниципального казенного учреждения «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию муниципальной системы образования» (далее –

Дирекция), профсоюзной организации работников народного образования и науки.

1.5. Председателем Комиссии является начальник Департамента образования Администрации Тазовского района. Председатель Комиссии назначает заместителя председателя Комиссии, секретаря Комиссии.

1.6. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости оценки деятельности, обоснованности оценки, направленности деятельности на дальнейшее инновационное развитие системы образования.

2. Основные функции Комиссии

Комиссия осуществляет следующие функции:

2.1. Разрабатывает механизмы установления стимулирующих выплат руководителям организаций на основе показателей эффективности деятельности.

2.2. Определяет размер стимулирующих выплат руководителям организаций.

2.3. Разрабатывает расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат, определяющих количество баллов, на основании которых устанавливается соответствующая выплата руководителям организаций.

3. Права Комиссии

Комиссия для осуществления возложенных на нее функций имеет право:

3.1. В рамках своей компетенции в порядке, установленном законодательством, запрашивать и получать необходимые материалы от муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района (далее – организации).

3.2. Приглашать на свои заседания должностных лиц Департамента образования и Дирекции, специалистов, руководителей организаций, представителей общественных объединений и запрашивать от них необходимые пояснения.

3.3. Направлять своих представителей для участия в совещаниях, конференциях и семинарах по вопросам, связанным с реализацией отраслевой системы оплаты труда.

4. Порядок работы Комиссии

4.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся:

– один раз в три месяца (до 10 сентября, до 10 декабря, до 10 марта, до 10 июня) при установлении стимулирующих выплат на основании показателей качества текущей деятельности (постоянные);

– один раз в месяц при установлении стимулирующих выплат по результатам особых достижений и заслуг (временные); при снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат.

4.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель Комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя Комиссии. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь Комиссии. Секретарь Комиссии обладает правом голоса при голосовании.

4.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии.

4.4. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от руководителей организаций;
- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- ознакомливает членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- организует заседания и ведет протоколы Комиссии;
- формирует выписку из протокола заседания Комиссии и направляет ее руководителю организации в течение 5 рабочих дней.

4.5. Руководители организаций:

- проводят анализ продуктивности деятельности организации за истекший период на основе показателей эффективности деятельности руководителей организаций согласно приложениям к настоящему Положению;
- вносят полученные результаты в информационную карту (показатели эффективности) деятельности руководителя организации (далее – информационная карта) согласно приложениям к настоящему Положению;
- представляют заполненную информационную карту (не позднее 5 сентября, 5 декабря, 5 марта, 5 июня) начальнику Департамента образования.

4.6. Завизированная начальником Департамента образования информационная карта направляется в Комиссию. Информационная карта, представленная после указанного срока, к рассмотрению не принимается.

4.7. Форма информационной карты составляется для каждого типа организаций и включает в себя перечень показателей, критериев согласно приложениям № 1 - 4 к настоящему Положению, инструмент оценки работы руководителя организации (тип работы и вес индикатора). Критерии раскрывают содержание показателей эффективности и позволяют оценить степень их реализации в баллах.

4.8. Начальник Департамента образования ознакомливает Комиссию с информацией о показателях деятельности организаций, представленной в информационных картах, являющейся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям организаций.

4.9. При оценке результатов деятельности руководителя организации Комиссия во время заседания:

4.9.1. Выявляет соответствие информации в представленных информационных картах утвержденным критериям и их оценке.

4.9.2. Проводит собственную оценку деятельности каждого руководителя организации на основании представленных информационных карт и подтверждающих деятельность документов (при наличии) и заполняет графу «Баллы» в информационной карте по каждому показателю. Затем оценки суммируются. По результатам общей оценки информационная карта подписывается каждым членом Комиссии.

4.9.3. По итогам рассмотрения информационной карты каждого руководителя организации составляет итоговый оценочный лист всех руководителей организаций с указанием баллов и утверждает его на своем заседании.

4.9.4. Рассматривает результаты особых достижений руководителей организаций для установления стимулирующих выплат разового (временного) характера. Размер разовых (временных) стимулирующих надбавок определяется Комиссией по совокупности выполненных показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда организации.

4.10. Итоговое решение о результатах оценки профессиональной деятельности руководителей организаций оформляется протоколом заседания Комиссии.

С момента ознакомления с протоколом в течение трех рабочих дней руководители организаций вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление руководителя организации о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления руководителя организации и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех календарных дней после принятия заявления руководителя организации. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя организации, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.11. В случае отсутствия заявлений руководителей организаций о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности по истечении трех рабочих дней итоговый оценочный лист с результатами оценки передается начальнику Департамента образования.

4.12. Начальник Департамента образования в течение двух дней издает приказ об установлении персональных размеров стимулирующих выплат руководителям организаций на предстоящий установленный период.

4.13. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат рассматривается Комиссией в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- окончания срока действия стимулирующей выплаты;

– добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка.

4.14. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат выносится на рассмотрение Комиссии на основании:

– приказа Департамента образования о дисциплинарном взыскании руководителю организации (при наличии дисциплинарного взыскания);

– непредставления руководителем организации в Департамент образования информационной карты по окончании срока действия стимулирующей выплаты в срок, указанный в п. 4.5 настоящего Положения;

– заявления от руководителя организации о добровольном отказе от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка.

4.15. Начальник Департамента образования ознакамливает Комиссию с имеющимися материалами, являющимися основаниями для снятия (или неустановления) стимулирующих выплат.

4.16. Комиссия во время заседания рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат.

4.17. Решение Комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов.

Решение Комиссии оформляется протоколом и направляется начальнику Департамента образования для издания соответствующего приказа.

4.18. Решения Комиссии могут быть обжалованы в установленном законом судебном порядке.

4.19. Комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах.

Приложение № 1
к Положению о комиссии по распределению фонда
стимулирования руководителей муниципальных
образовательных организаций, подведомственных
Департаменту образования Администрации
Тазовского района

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА (ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ) РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

СОЗДАННОЙ В ФОРМЕ БЮДЖЕТНОГО, КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

* критерия для казенного учреждения

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов	Самоанализ руководителя (балл)	Оценка комиссии (балл)
1	2	3	4	5
Организационно-управленческая деятельность				
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности образовательной организации (далее – ОО)	1) отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок; 2) отсутствие случаев детского и производственного травматизма	3 8		
2. Внедрение современных механизмов управления	1) выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период составляет 100%; 1) * исполнение сметы расходов по показателю за отчетный период составляет 100%; 2) участие органов государственно-общественного управления образовательной организации в создании локальных нормативных актов, распределении фонда надбавок и доплат, привлечении ресурсов на развитие ОО	10 1		

3. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	1) ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц; 2) обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»; 3) публикация личных статей руководителя в профессиональных изданиях и в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта)	1 1 1		
Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания				
4. Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	наличие победителей и призеров (за каждого): - районных мероприятий; - региональных мероприятий и выше	(не более 5) 1 2		
5. Осуществление инновационной деятельности	наличие присвоенного статуса инновационной площадки, ресурсного, базового центра и т.п.: - на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне	(не более 6) 1 2 3		
6. Эффективность системы мер, направленных на формирование и развитие здорового образа жизни	1) выполнение коэффициента посещаемости на текущий период; 2) положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом); 3) качество организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм питания, отсутствие нарушений)	5 5 5		
7. Удовлетворенность населения услугами дошкольного образования	отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	2		
Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
8. Обеспечение уровня средней заработной платы педагогических работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе	1) средняя заработная плата педагогических работников за отчетный период не ниже нормативно утвержденной заработной платы; 2) привлечение дополнительных финансовых средств на оплату труда работников организации	3 7		

9. Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации	соблюдение нормативной установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации	3		
10. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств	<p>1) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями;</p> <p>2) выполнение условий заключенных контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.);</p> <p>3) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> – тепло; – электроэнергия; – водоснабжение и водоотведение; <p>4) отсутствие задолженности по родительской плате за отчетный период</p>	2 3 1 1 1 2		
11. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	<p>1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня);</p> <p>2) привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг</p>	2 1 за вид (не более 3)		
12. Динамика развития материального состояния образовательной организации и инфраструктуры, в т.ч. за счет внебюджетных средств	<p>1) создание новых инфраструктурных элементов (открытие музея, спортплощадки пр.);</p> <p>2) доля групповых помещений, соответствующих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС), более 50%</p>	1 1		
13. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	2		

Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами

14. Управление знанием и технологиями управления образовательной организацией	1) доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, выше или равна средней по муниципальному образованию; 2) доля педагогов с высшим образованием, выше или равна среднему по муниципальному образованию; 3) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС более 70%; 4) руководство комиссиями, советами районного уровня и выше	3 2 2 1		
15. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры	1) динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов; 2) развитие педагогического творчества (наличие педагогов, ставших победителями и призерами профессиональных конкурсов): - на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне	1 (не более 6) 1 2 3		
ИТОГО: общее количество набранных баллов		100		

Руководитель организации: _____ /подпись/

Члены комиссии: _____

Примечания: _____

Дата заседания комиссии: _____

Приложение № 2
к Положению о комиссии по распределению фонда
стимулирования руководителей муниципальных
образовательных организаций, подведомственных
Департаменту образования Администрации
Тазовского района

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА (ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ) РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

СОЗДАННОЙ В ФОРМЕ БЮДЖЕТНОГО, КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

* критерия для казенного учреждения

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов	Самоанализ руководителя (балл)	Оценка комиссии (балл)
1	2	3	4	5
Организационно-управленческая деятельность				
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности образовательной организации (далее – ОО)	1) отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок; 2) отсутствие случаев детского и производственного травматизма	3 5		
2. Внедрение современных механизмов управления	1) выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период составляет 100%; 1) * исполнение сметы расходов по показателю за отчетный период составляет 100%; 2) участие органов государственно-общественного управления образовательной организации в создании локальных нормативных актов, в независимой оценке качества образования, распределении фонда надбавок и доплат, участие в привлечении ресурсов на развитие ОО	5 1		

3. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	<p>1) ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц;</p> <p>2) обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»;</p> <p>3) публикация личных статей руководителя в профессиональных изданиях и в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта)</p>	1		
Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания				
4. Качество общего образования	<p>1) отсутствие обучающихся со справками и неуспевающих по итогам текущего периода;</p> <p>2) отношение среднего балла ЕГЭ (по русскому языку) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ у 10 процентов выпускников с худшими результатами ЕГЭ ниже или равно отношению среднего балла ЕГЭ по району;</p> <p>3) отношение среднего балла ЕГЭ (по математике) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ у 10 процентов выпускников с худшими результатами ЕГЭ ниже или равно отношению среднего балла ЕГЭ по району;</p> <p>4) отношение среднего балла Г(И)А (по русскому языку) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами Г(И)А к среднему баллу Г(И)А у 10 процентов выпускников с худшими результатами Г(И)А ниже или равно отношению среднего балла Г(И)А по району;</p> <p>5) отношение среднего балла Г(И)А (по математике) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами Г(И)А к среднему баллу Г(И)А у 10 процентов выпускников с худшими результатами Г(И)А ниже или равно отношению среднего балла Г(И)А по району</p>	2		
5. Обеспечение деятельности по общедоступности среднего общего образования	<p>1) сохранность контингента в пределах одного уровня обучения (коэффициент выбытия из образовательной организации);</p> <p>2) отсутствие детей 7 - 18 лет в микрорайоне школы, не</p>	2		

	обучающихся в нарушение закона; 3) создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	2		
6. Выполнение законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений	1) охват дополнительным образованием составляет более 80% от общего числа обучающихся; 2) отсутствие обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; 3) отсутствие преступлений, совершенных обучающимися	1 1 2		
7. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	наличие победителей (за каждого, при наличии победителей по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню): - региональных; - всероссийских и выше	(не более 10) 2 3		
8. Осуществление инновационной деятельности	наличие присвоенного статуса инновационной, стажировочной площадки, ресурсного, базового центра и т.п. (за каждый вид, при наличии статуса по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню): - на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне	(не более 3) 1 2 3		
9. Эффективность системы мер, направленных на формирование и развитие здорового образа жизни	1) положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом); 2) качество организации питания обучающихся (выполнение натуральных норм питания, отсутствие нарушений)	1 1		
10. Удовлетворенность населения услугами образования	отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	2		
Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
11. Обеспечение уровня средней заработной платы педагогических работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе.	1) средняя заработная плата педагогических работников за отчетный период не ниже нормативно утвержденной заработной платы; 2) привлечение дополнительных финансовых средств на оплату труда работников организации	3 5		
12. Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого	соблюдение нормативной установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации	3		

персонала в фонде оплаты труда организации				
13. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств	<p>1) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями;</p> <p>2) выполнение условий заключенных учреждениями контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.);</p> <p>3) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> – тепло; – электроэнергия; – водоснабжение и водоотведение 	<p>2</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>		
14. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	<p>1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня);</p> <p>2) привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг</p>	<p>1</p> <p>1 за вид (не более 3)</p>		
15. Динамика развития материального состояния образовательной организации и инфраструктуры, в т.ч. за счет внебюджетных средств	создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея, оформление рекреаций) за текущий период	1		
16. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество (в т.ч. электронного мониторинга «Наша новая Школа»)	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	2		
Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами				
17. Управление знанием и технологиями управления образовательным учреждением	<p>1) обеспечение норматива средней наполняемости классов (не менее 20);</p> <p>2) доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, выше или равна средней по муниципальному</p>	<p>2</p> <p>2</p>		

	<p>образованию;</p> <p>3) руководство комиссиями, советами районного уровня и выше, пунктами проведения ЕГЭ;</p> <p>4) организация договорных отношений с иными образовательными организациями для проведения внеурочной деятельности, элективных курсов, профильного обучения и т.п.</p>	2		
		2		
18. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры	<p>1) динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов;</p> <p>2) развитие педагогического творчества (наличие педагогов, ставших победителями и призерами профессиональных конкурсов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне 	1	(не более 6)	
		1		
		2		
		3		
ИТОГО: общее количество набранных баллов		100		

Руководитель организации: _____ /подпись/

Члены комиссии: _____

Примечания: _____

Дата заседания комиссии: _____

Приложение № 3
к Положению о комиссии по распределению фонда
стимулирования руководителей муниципальных
образовательных организаций, подведомственных
Департаменту образования Администрации
Тазовского района

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА (ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ) РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

СОЗДАННОЙ В ФОРМЕ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов	Самоанализ руководителя (балл)	Оценка комиссии (балл)
1	2	3	4	5
Организационно-управленческая деятельность				
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности образовательной организации (далее – ОО)	1) отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок; 2) отсутствие случаев детского и производственного травматизма	3 5		
2. Внедрение современных механизмов управления	1) выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период составляет 100%; 2) участие органов государственно-общественного управления образовательной организации в создании локальных нормативных актов, в независимой оценке качества образования, распределении фонда надбавок и доплат, участие в привлечении ресурсов на развитие ОО	5 1		

3. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	1) ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц; 2) обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»; 3) публикация личных статей руководителя в профессиональных изданиях и в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта)	1 1 1		
Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания				
4. Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации «трудных» подростков	привлечение детей с аддитивным поведением (состоящих на учете в отделе по делам несовершеннолетних ОМВД России по Тазовскому району, в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав)	3		
5. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	наличие победителей (за каждого): - регионального уровня; - всероссийского уровня и выше; (при наличии победителей по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему)	(не более 25) 1м-4; 2м-2; 1м-10; 2м-6; 3м-5		
6. Осуществление инновационной деятельности	наличие присвоенного статуса инновационной, стажировочной площадки, ресурсного, базового центра и т.п.: - на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне	(не более 6) 1 2 3		
7. Удовлетворенность населения услугами образования	отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	2		
Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
8. Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации	соблюдение нормативной установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации	2		
9. Развитие механизмов формирования бюджета и	1) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для	2		

эффективность использования средств	<p>нужд учреждения в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями;</p> <p>2) выполнение условий заключенных учреждениями контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.);</p> <p>3) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:</p> <p>– тепло;</p> <p>– электроэнергия;</p> <p>– водоснабжение и водоотведение</p>	2		
10. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	<p>1) привлечение дополнительных финансовых средств на оплату труда работников организации;</p> <p>2) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня);</p> <p>3) привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг</p>	6		
11. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	1	1 за вид (не более 3)	
		2		
Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами				
12. Управление знанием и технологиями управления образовательной организацией	<p>1) доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, выше или равна средней по муниципальному образованию;</p> <p>2) стабильность творческих коллективов, объединений;</p> <p>3) количество мероприятий, проведенных на районном уровне и выше (баллы за каждое мероприятие);</p> <p>4) организация договорных отношений с образовательными учреждениями (организация внеурочной деятельности, элективных, профориентационных курсов и т.д.);</p> <p>5) руководство комиссиями, советами районного уровня и выше</p>	1	1 (не более 15)	
		1		
		1		
13. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры	<p>1) динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов;</p> <p>2) развитие педагогического творчества (наличие педагогов,</p>	1	(не более 6)	

	ставших победителями и призерами профессиональных конкурсов): - на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне	1 2 3		
ИТОГО: общее количество набранных баллов		100		

Руководитель организации: _____ /подпись/

Члены комиссии: _____

Примечания: _____

Дата заседания комиссии: _____

Приложение № 4
к Положению о комиссии по распределению фонда
стимулирования руководителей муниципальных
образовательных организаций, подведомственных
Департаменту образования Администрации
Тазовского района

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА (ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ) РУКОВОДИТЕЛЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПЕЦИАЛЬНЫЙ (КОРРЕКЦИОННЫЙ) ДЕТСКИЙ
ДОМ ДЛЯ ДЕТЕЙ_СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
ЗДОРОВЬЯ «НАДЕЖДА»**

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов	Самоанализ руководителя (балл)	Оценка комиссии (балл)
1	2	3	4	5
Организационно-управленческая деятельность				
14. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности образовательной организации (далее – ОО)	3) отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок; 4) отсутствие случаев детского и производственного травматизма	3 10		
15. Внедрение современных механизмов управления	участие органов государственно-общественного управления образовательной организации в создании локальных нормативных актов, в независимой оценке качества образования, распределении фонда надбавок и доплат, участие в привлечении ресурсов на развитие ОО	2		
16. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	4) ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц; 5) публикация личных статей руководителя в	2		
		3		

	профессиональных изданиях и в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта)			
17. Содействие семейному устройству детей	1) размещение в СМИ произвольной и производной информации о детях, нуждающихся в устройстве в семьи; 2) наличие детей возвращенных в кровные семьи; 3) отсутствие отказов замещающих родителей от детей; 4) наличие детей, временно пребывавших в семьях, переданных на постоянную форму семейного устройства	2 3 4 4		
Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания				
18. Выполнение законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	1) отсутствие воспитанников, не аттестованных по итогам года или имеющих неудовлетворительные оценки; 2) отсутствие детей с аддитивным поведением (состоящих на учете); 3) отсутствие преступлений, совершенных воспитанниками; 4) доля успешности жизненного устройства выпускников составляет 80% и выше (продолжение обучения, трудоустройство, создание семей)	4 4 4 4		
19. Эффективность системы мер, направленных на формирование и развитие здорового образа жизни	1) сохранность здоровья воспитанников; 2) реализация мероприятий по здоровьесбережению детей; 3) качество организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм питания, отсутствие нарушений)	2 2 2		
20. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	наличие победителей (за каждого, при наличии победителей по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню): - районных; - региональных; - всероссийских и выше	(не более 100) 2 3 5		
21. Осуществление инновационной деятельности	наличие присвоенного статуса инновационной площадки, ресурсного, базового центра и т.п.: - на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне	(не более 6) 1 2 3		

22. Удовлетворенность населения услугами образования	отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	2		
Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
23. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств	4) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями;	2		
	5) выполнение условий заключенных учреждениями контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.);	2		
	6) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:	1		
	– тепло; – электроэнергия; – водоснабжение и водоотведение	1 1 1		
24. Привлечение дополнительных финансовых средств	1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня); 2) привлечение спонсорской помощи	2 4		
25. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	2		
Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами				
26. Управление знанием и технологиями управления образовательной организацией	1) доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, выше или равна средней по муниципальному образованию; 2) создание/развитие связей с организациями-партнерами; 3) руководство комиссиями, советами районного уровня и выше	3 1 1		
27. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры	3) динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов; 4) развитие педагогического творчества (наличие педагогов, ставших победителями и призерами профессиональных	1 (не более 6)		

	конкурсов): - на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне	1 2 3		
ИТОГО: общее количество набранных баллов		100		

Руководитель организации: _____ /подпись/

Члены комиссии: _____

Примечания: _____

Дата заседания комиссии: _____

Приложение № 5
к Положению о комиссии по распределению фонда
стимулирования руководителей муниципальных
образовательных организаций, подведомственных
Департаменту образования Администрации
Тазовского района

**КРИТЕРИИ ДЛЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО РАЗОВОГО (ВРЕМЕННОГО) ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

№ п/п	Критерий	Индикаторы для руководителей образовательных организаций	Размер надбавки (руб.)
1	2	3	4
1.	Особые достижения и заслуги в области образования	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка лауреатов премии Президента РФ, победителей международных соревнований, конкурсов и др.; - организация и проведение мероприятий на районном, региональном и всероссийском уровнях при положительных результатах, повлиявших на развитие образовательной организации и системы образования района; - достижение высоких результатов по итогам квартала, календарного, учебного года, мониторинговых процедур и т.д.; - достижение наивысшего результата рейтинга организаций по оценке эффективности деятельности; - личное достижение руководителя по итогам конкурсных мероприятий; - создание условий для проведения мероприятий различного уровня 	<p>1000 руб. за каждого</p> <p>1 должностной оклад</p> <p>1 должностной оклад</p> <p>1 базовый оклад</p> <p>1 должностной оклад</p> <p>1 должностной оклад</p>