

АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЗОВСКОГО РАЙОНА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

14 апреля 2014 года

№ 214

п. Тазовский

О порядке стимулирования труда 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 усовершенствования условий оценки труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке стимулирования труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района.

2. Муниципальным образовательным организациям, подведомственным Департаменту образования Администрации Тазовского района при определении порядка стимулирования труда руководителей муниципальных образовательных организаций руководствоваться настоящим приказом.

3. Директору Муниципального казенного учреждения «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-

техническому обслуживанию муниципальной системы образования» (В.К. Еронов):

3.1. Осуществить нормативное, консультационно-методическое сопровождение внедрения порядка стимулирование труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района;

3.2. Обеспечить контроль за правильностью применения порядка стимулирование труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района;

3.3. 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

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом Департамента образования
Администрации Тазовского района
от 14 апреля 2014 года № 214

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке стимулирования труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке стимулирования труда руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района (далее - Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала руководителей муниципальных образовательных организаций (далее - образовательные организации), поощрения эффективных стилей управления, приводящих к развитию ресурсов и значимых результатов работы образовательных организаций.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом введения отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций, а именно - в соответствии с постановлением Администрации Тазовского района «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района», а также в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района, и с учетом объемных показателей по образовательным организациям, учитываемых в повышающем коэффициенте масштаба управления при определении должностного оклада руководителя образовательной организации.

1.3. «Директорский» фонд надбавок и доплат формируется в размере до 5% от фонда надбавок и доплат, выделяемого муниципальной образовательной организации.

В случае если «директорский» фонд надбавок и доплат не используется по назначению в течение 9 месяцев либо нет оснований для его использования, оставшиеся средства до конца текущего календарного года с октября передаются в фонд надбавок и доплат соответствующей муниципальной образовательной организации Тазовского района.

1.4. Установление стимулирующих выплат руководителям образовательных организации является компетенцией Департамента образования Администрации Тазовского района.

Для установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций в Департаменте образования Администрации Тазовского района создается комиссия по распределению фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций Тазовского района (далее – Комиссия).

1.5. 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.

1.6. Размер фондов регулярных и временных выплат устанавливается в соотношении: 75 и 25 процентов соответственно.

1.7. Установление регулярных выплат осуществляется на основе показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций согласно приложениям № 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению, установление временных выплат осуществляется на основании критериев по оценке труда руководителей образовательных организаций согласно приложению № 5 к настоящему Положению. Порядок установления регулярных и временных выплат определен Положением о комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций.

2. Алгоритм расчетов по фонду стимулирования труда руководителей образовательных организаций (ФНД/д)

2.1. Размеры средств «директорского» фонда надбавок и доплат, направляемых на осуществление регулярных и разовых выплат, определяются следующим образом:

- фонд регулярных выплат (ФНД д/const) = 75% от ФНД/д;
- фонд разовых выплат (ФНД д/si) = 25% от ФНД/д.

2.2. Исходя из суммы средств, приходящихся на регулярные выплаты в фонде регулярных выплат (ФНД д/const), присваивается «вес» критериям оценки труда руководителей образовательных организаций экспертным методом.

В основу метода положено определение значимости критериев с точки зрения особенностей, целей, задач регионального, муниципального образования, программ развития и др. Каждому критерию присваивается определенный балл, в сумме все баллы составляют 100.

2.3. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации, для чего необходимо:

2.3.1. Провести балльную оценку результатов деятельности руководителей образовательных организаций с использованием установленных баллов по критериям. Результатом оценки является определенное количество баллов, набранное руководителем образовательной организации по критериям, в сумме до 100.

2.3.2. Определить «стоимость» одного балла путем деления средств ФНД/д руководителя образовательной организации на 100 баллов:

$$\text{ФНД д/const} : 100 \text{ баллов} = Y \text{ рублей, приходящихся на 1 балл.}$$

2.3.3. Рассчитать персональную надбавку руководителя образовательной организации путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный руководитель, например: Иванов В.В. - Y рублей x на 16 баллов.

Приложение № 1
к Положению о порядке стимулирования труда
руководителей муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Департаменту
образования Администрации Тазовского района

Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций, созданных в форме бюджетных, казенных учреждений

* критерия для казенного учреждения

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов
1	2	3
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 государственного 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

1	2	3
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 нормативной 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	1) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями; 2) выполнение условий заключенных контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.); 3) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей: – тепло; – электроэнергия; - водоснабжение и водоотведение; 4) отсутствие задолженности по родительской плате за отчетный период	2 3 1 1 1 2

1	2	3
11. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня); 2) привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг	2 1 за вид (не более 3)
12. Динамика развития материального состояния образовательной организации и инфраструктуры, в т.ч. за счет внебюджетных средств	1) создание новых инфраструктурных элементов (открытие музея, спортплощадки пр.); 2) доля групповых помещений, соответствующих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС), более 50%	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

Приложение № 2
к Положению о порядке стимулирования труда
руководителей муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Департаменту
образования Администрации Тазовского района

**Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных
общеобразовательных организаций, созданных в форме бюджетных, казенных учреждений**

* критерия для казенного учреждения

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов
1	2	3
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	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 2 1

1	2	3
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>	<p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3/6(для основных школ)</p> <p>3/6 (для основных школ)</p>
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 обучающихся в нарушение закона;</p> <p>3) создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
6. Выполнение законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений	<p>1) охват дополнительным образованием составляет более 80% от общего числа обучающихся;</p> <p>2) отсутствие обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;</p> <p>3) отсутствие преступлений, совершенных обучающимися</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>
7. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	<p>наличие победителей (за каждого, при наличии победителей по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню):</p> <ul style="list-style-type: none"> - региональных; - всероссийских и выше 	<p>(не более 10)</p> <p>2</p> <p>3</p>

1	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 нормативной утвержденной заработной платы; 2) привлечение дополнительных финансовых средств на оплату труда работников организации	3 5
12. 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
13. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств	1) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями; 2) выполнение условий заключенных учреждением контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.); 3) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей: – тепло; – электроэнергия; – водоснабжение и водоотведение	2 3 1 1 1

1	2	3
14. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня); 2) привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг	1 1 за вид (не более 3)
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 образовательной организацией	1) обеспечение норматива средней наполняемости классов (не менее 20); 2) доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, выше или равна средней по муниципальному образованию; 3) руководство комиссиями, советами районного уровня и выше, пунктами проведения ЕГЭ; 4) организация договорных отношений с иными образовательными организациями для проведения внеурочной деятельности, элективных курсов, профильного обучения и т.п.	2 2 2 2
18. 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

Приложение № 3
к Положению о порядке стимулирования труда
руководителей муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Департаменту
образования Администрации Тазовского района

**Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных
организаций дополнительного образования, созданных в форме бюджетных учреждений**

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии	Количество баллов
1	2	3
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

1	2	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 эффективность использования средств	1) своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями; 2) выполнение условий заключенных учреждением контрактов, договоров (сроки и объемы поставки и т.п.); 3) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей: – тепло; – электроэнергия; – водоснабжение и водоотведение	2 2 1 1 1
10. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	1) привлечение дополнительных финансовых средств на оплату труда работников организации; 2) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня); 3) привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг	6 1 1 за вид (не более 3)

1	2	3
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	2
Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами		
12. Управление знанием и технологиями управления образовательной организацией	1) доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, выше или равна средней по муниципальному образованию; 2) стабильность творческих коллективов, объединений; 3) количество мероприятий, проведенных на районном уровне и выше (баллы за каждое мероприятие); 4) организация договорных отношений с образовательными организациями (организация внеурочной деятельности, элективных, профориентационных курсов и т.д.); 5) руководство комиссиями, советами районного уровня и выше	1 1 1 (не более 15) 1 1
13. 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

Приложение № 4
к Положению о порядке стимулирования труда
руководителей муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Департаменту
образования Администрации Тазовского района

**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
1	2	3
Организационно-управленческая деятельность		
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности образовательной организации	1) отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок; 2) отсутствие случаев детского и производственного травматизма	3 10
2. 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
3. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	1) ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц; 2) публикация личных статей руководителя в профессиональных изданиях и в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта)	2 3
4. 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

1	2	3
Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания		
5. 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
6. 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
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): - районных; - региональных; - всероссийских и выше	(не более 10) 2 3 5
8. 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
9. Удовлетворенность населения услугами образования	отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	2
Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина		
10. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств	1) своевременное размещение муниципального заказа по поставку товаров (оказание услуг) в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями; 2) выполнение условий заключенных учреждениями контрактов, договоров (сроки и объемы поставки, оплата в сроки установленные договором и т.п.); 3) эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей: – тепло; – электроэнергия; – водоснабжение и водоотведение	2 2 1 1 1

1	2	3
11. Привлечение дополнительных финансовых средств	1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня); 2) привлечение спонсорской помощи	2 4
12. 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		
13. 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
14. 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

Приложение № 5
к Положению о порядке стимулирования труда
руководителей муниципальных образовательных
организаций, подведомственных Департаменту
образования Администрации Тазовского района

**Критерии 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 	<ul style="list-style-type: none"> 1000 руб. за каждого 1 должностной оклад 1 должностной оклад 1 базовый оклад 1 должностной оклад 1 должностной оклад